Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 143 dell'8 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Venerdì, 8 giugno 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1827**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi delle provincie di Messina e Pesaro.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1828**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti delle Casse rurali e artigiane.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1829**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie della provincia di Catania.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1830**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri della provincia di Pisa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1831**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese vinicole della provincia di Brescia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1832**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura ed alla mietitura della provincia di Brescia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1833**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura della provincia di Bologna.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1834**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle cooperative casearie delle provincie di Modena e Reggio Emilia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1835**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla motoaratura ed alla trebbiatura delle provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Lucca e Pistoia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, *n.* **1827.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi delle provincie di Messina e Pesaro.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1957, per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi;

Visto, per la provincia di Messina, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

Visto, per la provincia di Pesaro, l'accordo collettivo integrativo 18 settembre 1959, stipulato tra l'Associazione degli Industriali della Provincia di Pesaro-Urbino e il Sindacato Provinciale Laterizi della Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini dell'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Federazione Provinciale Edili e Affini e del Legno della Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ; al quale ha aderito, in data 21 febbraio 1961, l'Unione Provinciale C.I.S.Na.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 della provincia di Messina, in data 13 agosto 1960, n. 3 della provincia di Pesaro, in data 30 dicembre 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi :

per la provincia di Messina, l'accordo collettivo integrativo 1 agosto 1959;

per la provincia di Pesaro, l'accordo collettivo integrativo 18 settembre 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di materiali laterizi delle provincie di Messina e Pesaro.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 58. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 AGOSTO 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MATERIALI LATERIZI DELLA PROVINCIA DI MESSINA

Addì 1° agosto 1959, in Messina

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Messina, rappresentata dal suo Direttore, dott. *Marco Di Gaetano*

e

la C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Vincenzo Toscano*; la G.G.I.L., rappresentata dal sig. *Gaspare Gambino* è stato stipulato il presente accordo integrativo provinciale al contratto nazionale di lavoro per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di materiali laterizi, stipulato in Roma il 18 dicembre 1957 tra l'Associazione Nazionale Industriali dei Laterizi e la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.), la Federazione Nazionale Edili e Affini del Legno (F.N.E.A.L.), il Sindacato Italiano Lavoratori dell'Industria dei Laterizi, aderente alla FILLEA.

Art. 1.

Il presente contratto provinciale integrativo si applica alle aziende cui si riferisce il predetto contratto nazionale operanti in provincia di Messina.

Art. 2.

La classificazione degli operai resta determinata secondo l'art. 6 del contratto nazionale di lavoro.

Art. 3.

Ad integrazione dell'art. 7 del contratto nazionale di lavoro, si stabilisce che l'orario normale di lavoro può essere superato, entro i limiti e alle condizioni stabilite dall'articolo stesso, durante i mesi di aprile, maggio, giugno e luglio.

Art. 4.

Le Associazioni stipulanti si riservano di stabilire eventualmente le tariffe previste per le lavorazioni di cui all'art. 12 del contratto nazionale.

Art. 5.

Ad integrazione dell'art. 21 del contratto nazionale si stabilisce una diaria giornaliera di L. 200.

Art. 6.

Il presente contratto integrativo provinciale entra in vigore con la data della sua stipulazione ed avrà la stessa scadenza del contratto nazionale al quale si riferisce.

Art. 7.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto integrativo, valgono, s'intende, le norme del contratto nazionale di lavoro al quale si riferisce.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 SETTEMBRE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI MATERIALI LATERIZI DELLA PROVINCIA DI PESARO

Addì 18 settembre 1959 in Pesaro presso la Sede dell'Associazione Industriali

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Pesaro-Urbino rappresentata dal Presidente dott. ingegnere *Francesco Badioli* e, per la Sezione Industriali Laterizi, dal Presidente dott. *Giovanni Solazzi,* con la assistenza del Segretario dell'Associazione avv. *Gaudenzi Carlo*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO C.G.I.L. e SINDACATO PROVINCIALE LATERIZI (FILLEA), rappresentati rispettivamente dal sig. *Nino Gabbani* e dal sig. *Gino Morotti;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. e F.I.L.C.A. PROVINCIALE, rappresentate rispettivamente dal signor *Candieracci* e dal sig. *Agostino Corsini;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. e F.E.N.E.A.L. PROVINCIALE, rappresentate rispettivamente dai signori *Giuseppe Taras* e geom. *Giampaolo Pierattoni;*

è stato stipulato il seguente accordo provinciale integrativo del contratto nazionale di lavoro per gli operai dipendenti dalle Aziende produttrici di materiali laterizi, del 18 dicembre 1957.

Art. 1.

ORARIO DI LAVORO

In relazione a quanto dispone il secondo comma dell'art. 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro, i quattro mesi dell'anno per i quali l'orario di lavoro normale è fissato in nove ore giornaliere sono quelli di maggio, giugno, luglio e agosto; se l'orario di lavoro nei detti quattro mesi è prolungato sino a dieci ore giornaliere ai sensi di legge, resta convenuto che la decima ora sarà retribuita con una maggiorazione del 10 % sulla retribuzione globale.

Art. 2.

LAVORO NOTTURNO

Per le categorie degli infornatori, sfornatori, carriolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, il lavoro notturno, di cui all'art. 9 secondo comma del contratto collettivo nazionale di lavoro, è quello effettuato dalle ore 20 alle ore 4.

Art. 3.

TRASFERTA

La diaria, di cui all'art. 21 del contratto collettivo nazionale di lavoro, viene determinata nella misura di L. 150 giornaliere, oltre il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio.

Art. 4.

MENSA

L'indennità sostitutiva della mensa, di cui all'art. 39 del contratto collettivo nazionale di lavoro, viene stabilita in L. 40 giornaliere per ogni giorno di presenza.

Art. 5.

FORNITURA COPERTE

Con riferimento all'art. 40 del contratto collettivo nazionale di lavoro, agli operai che alloggiano in fornace l'azienda fornirà in uso una coperta nel periodo 1° aprile-30 settembre e due coperte nel periodo 1° ottobre-31 marzo. Il lavoratore è tenuto a conservarle in buono stato e risponde del deterioramento o smarrimento delle stesse, causati da sua negligenza.

Art. 6.

INDENNITÀ SPECIALI

Si stabilisce di apportare un aumento di L. 2.000 rispettivamente per ciascuna delle due indennità, « speciale » e « vestiario », previste e regolate dall'art. 57 del contratto nazionale. Per l'anno corrente, tenuto conto della decorrenza stabilita dal successivo articolo, l'aumento viene limitato a L. 750 rispettivamente per ciascuna delle predette due indennità.

Art. 7.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo provinciale fa parte integrante del contratto collettivo di lavoro stipulato a Roma il 18 dicembre 1957, di cui segue le sorti.

Esso ha validità per il territorio della Provincia di Pesaro-Urbino con decorrenza dal 1° settembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1828.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti delle Casse rurali ed artigiane.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori:

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 luglio 1959, e relative tabelle, per i dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane, stipulato tra la Federazione Italiana delle Casse Rurali ed Artigiane ed il Sindacato Nazionale Dipendenti Casse Rurali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 del 26 gennaio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 luglio 1959, relativo ai dipendenti delle Casse Rurali ed Artigiane, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti delle Casse rurali ed artigiane.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 76. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 LUGLIO 1959 PER I DIPENDENTI DELLE CASSE RURALI ED ARTIGIANE

L'anno 1959 addì 23 luglio in Roma, tra la FEDERAZIONE ITALIANA DELLE CASSE RURALI ED ARTIGIANE ED IL SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI CASSE RURALI

Premesso

che le parti intendono garantire e mantenere a tutti i dipendenti delle Casse Rurali ed artigiane nonchè delle altre Cooperative di Credito un trattamento ed un riconoscimento adeguato alla loro funzione economico sociale:

— è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori delle Cooperative di credito — escluse le Banche Popolari — e degli altri Enti ausiliari del credito.

Art. 1.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha lo scopo di disciplinare i rapporti di lavoro fra le Aziende rappresentate dalla Federazione Italiana delle Casse rurali ed artigiane ed i lavoratori ad esse addetti aventi i seguenti requisiti:

a) dedichino all'Azienda la loro attività con carattere di prevalenza e con un minimo di 32 ore settimanali:

b) siano vincolati ad un orario di lavoro in via continuativa e giornaliera e non abbiano altro impiego o qualsiasi altra occupazione a carattere continuativo da cui ritraggano i mezzi principali per la esistenza.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Art. 2.

Il personale delle Casse si distingue nelle seguenti categorie:

A) Funzionari
B) Impiegati 1ª e 2ª categoria
C) Fattorini.

Per i funzionari e gli impiegati di 1ª categoria di prima nomina è richiesta la laurea o quanto meno il diploma di scuola media superiore. Appartengono alle categorie suddette coloro ai quali sono conferite dall'Azienda con dichiarazione esplicita, tali qualifiche a cui peraltro debbono corrispondere mansioni proprie di ciascun grado.

Spetta di norma la qualifica di funzionario al dipendente preposto alle Casse che abbiano almeno 250 milioni di depositi per due anni consecutivi.

I fattorini debbono svolgere mansioni di pulizia e le altre inerenti alla categoria, escluse in ogni caso mansioni di carattere impiegatizio.

ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA

Art. 3.

L'assunzione del personale avverrà su delibera del Consiglio di Amministrazione cui spetta di determinare in via generale o per casi singoli i requisiti di capacità e di idoneità per l'assunzione del personale e le relative mansioni, nonchè di richiedere i documenti ritenuti necessari.

Art. 4.

Fermo restando quanto stabilito nell'articolo precedente saranno normalmente richiesti per l'assunzione i seguenti documenti:

a) certificato di nascita dal quale risulti che il lavoratore abbia compiuto il 17° anno di età se impiegato, il 15° se fattorino;

b) certificato penale e quello dei carichi pendenti;

c) certificato degli studi compiuti;

d) consenso, se trattasi di minorenni, delle persone che per legge ne hanno la rappresentanza.

Art. 5.

L'assunzione verrà comunicata dall'Azienda direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) data di assunzione;
2) la categoria a cui il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'art. 2;
3) la durata dell'eventuale periodo di prova che non potrà essere in nessun caso superiore ai sei mesi;
4) il trattamento economico per il periodo di prova e quello iniziale in caso di conferma in servizio.

Art. 6.

Nel caso di licenziamento durante il periodo di prova o alla scadenza di esso, verrà corrisposta la sola retribuzione maturata.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, che deve essere data per iscritto almeno 15 giorni prima, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Art. 7.

Il personale deve tenere una condotta costantemente informata ai principi di disciplina, di dignità e di moralità.

Il personale ha il dovere di dare all'Azienda, nella esplicazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'Azienda stessa e le norme del presente contratto.

E' fatto obbligo al personale di osservare il segreto di ufficio.

In particolare al personale è fatto divieto di:

a) prestare a terzi la propria opera, senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione dell'Azienda e svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'Azienda o incompatibile con i doveri di ufficio;

b) accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la sua posizione di dipendente dell'Azienda o comunque ritenute tali dal Consiglio di Amministrazione;

c) allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

I lavoratori possono invece rivestire cariche sindacali relative al settore del credito o in rappresentanza del settore medesimo.

Art. 8.

E' fatto divieto al personale di entrare o di intrattenersi nei locali dell'Azienda fuori dell'orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e con autorizzazione dell'Amministrazione dell'Azienda.

Art. 9.

Il personale, la cui presenza è necessaria per l'estrazione dei valori, non deve assentarsi dalla residenza senza autorizzazione dell'Amministrazione dell'Azienda.

Art. 10.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze o le deficienze che si siano verificate nelle gestioni dei valori ad essi affidati.

Le deficienze di cassa debbono essere rimborsate nel termine stabilito dall'Amministrazione dell'Azienda.

ORARIO DI LAVORO

Art. 11.

L'orario di lavoro e di apertura degli sportelli viene fissato dall'Azienda.

L'orario normale di lavoro e di apertura degli sportelli non potranno superare:

a) le ore 7 giornaliere con un massimo di 40 ore settimanali per gli impiegati;

b) le ore 42 settimanali con un massimo di ore 7 $\frac{1}{2}$ giornaliere per i fattorini.

La ripartizione dell'orario e dell'apertura degli sportelli viene fissata dall'Azienda la quale, fermo restando quanto disposto dall'art. 15, per esigenze funzionali di carattere ordinario può comprendere nella ripartizione dei turni di lavoro e di sportello i giorni festivi.

Art. 12.

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dalle leggi agli effetti civili.

Sono considerati giorni semi festivi la ricorrenza del S. Patrono del luogo, la vigilia di Ferragosto, la vigilia del S. Natale ed il 31 dicembre.

Art. 13.

Le prestazioni di lavoro debbono essere effettuate entro l'orario di cui all'art. 11.

L'Azienda ha facoltà di chiedere al personale prestazioni straordinarie secondo le disposizioni di cui agli articoli seguenti.

Le disposizioni concernenti il trattamento economico del lavoro straordinario non si applicano alla categoria dei funzionari.

Non è considerato lavoro straordinario quello reso necessario per la individuazione e la rettifica di errori verificatisi nella contabilità e nella cassa della giornata.

Non è ammesso riposo sostitutivo del compenso per lavoro straordinario prestato.

Art. 14.

Il lavoro straordinario compiuto in giorno feriale è retribuito ad ore o frazioni di ore in ragione del 20 % in più della retribuzione normale, ragguagliato ad ore effettive di servizio.

Qualora venga compiuto lavoro straordinario notturno, cioè dalle ore 22 alle ore 6, la maggiorazione percentuale di cui al precedente comma del presente articolo sarà del 50 %.

Per il lavoro straordinario notturno compiuto in giorno di domenica o di festività infrasettimanale la maggiorazione percentuale di cui al primo comma del presente articolo sarà del 60 %.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dall'Azienda e saranno, a cura di essa, cronologicamente annotate su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e sul quale ciascun lavoratore che abbia compiuto lavoro straordinario deve apporre la propria firma.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Nessun reclamo in merito a compensi per lavoro straordinario avrà valore ove non sia presentato entro i due mesi successivi a quello nel quale avrebbe dovuto effettuarsi la corresponsione del compenso.

Art. 15.

Il lavoro prestato in giorno di domenica o destinato al riposo settimanale, dà diritto al riposo compensativo in altra giornata della settimana e deve essere retribuito con compenso pari alla paga normale maggiorata del 20 %.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane, il riposo compensativo verrà effettuato di norma nelle ore antimeridiane, del giorno lavorativo successivo, ferma la corresponsione del compenso suindicato.

Il lavoro straordinario compiuto in giorno festivo non destinato a riposo settimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga normale maggiorata del 25 %.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16.

Gli stipendi per l'assunzione del personale e la progressione automatica di anzianità sono stabiliti nella tabella *A* facente parte integrale del presente contratto.

I passaggi dall'una all'altra classe delle tabelle hanno decorrenza dal primo giorno del mese in cui essi maturano.

Ai funzionari, la voce « stipendi » dovrà essere maggiorata di una percentuale non inferiore al 20 %.

Ai funzionari dovrà essere corrisposta una speciale indennità temporanea da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione, entro i limiti fissati dalla Tabella *B*, facente parte integrale del presente contratto.

Agli impiegati ai quali venga conferita la carica di Capo Ufficio, spetta di norma una indennità di carica non inferiore a lire seimila.

Ai Cassieri addetti al maneggio di contanti e valori compete una indennità di rischio nella misura prevista dalla Tabella *B*.

L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta in caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a malattia.

Il trattamento economico previsto è soggetto a variazioni annuali in correlazione al mutamento del costo della vita secondo l'indice stabilito dall'Ufficio Centrale di Statistica.

A Natale verrà corrisposta la tredicesima mensilità e alla chiusura del Bilancio annuale e comunque non oltre il 30 aprile, una gratifica nella misura di una mensilità per gli impiegati e due mensilità per i funzionari.

Tali mensilità saranno corrisposte in misura pari al trattamento economico globale del mese di dicembre dell'esercizio cui si riferiscono.

Il personale il cui rapporto si inizia o ha termine nel corso dell'anno, riceve la tredicesima mensilità e la gratifica di bilancio in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato, computandosi a favore del lavoratore la frazione di mese.

FERIE, ASSENZE, CONGEDI

Art. 17.

Tutti i lavoratori di cui all'art. 2 hanno diritto ad un periodo annuale di riposo retribuito.

Le ferie sono irrinunciabili e non altrimenti sostituibili.

Il periodo di ferie viene stabilito nelle seguenti misure:

1) per i funzionari:
con anzianità fino a 5 anni: giorni 20
con anzianità oltre a 5 anni: giorni 30

2) per gli impiegati:
con anzianità fino a 1 anno: 1 giorno per ogni mese con un massimo di 10 giorni
con anzianità da 1 a 5 anni: giorni 15
con anzianità da 5 a 10 anni: giorni 20
con anzianità da 10 a 20 anni: giorni 25
con anzianità oltre 20 anni: giorni 30

3) per i fattorini:
con anzianità fino a 1 anno: 1 giorno per ogni 2 mesi con un massimo di giorni 5
con anzianità da 1 a 5 anni: giorni 8
con anzianità da 5 a 10 anni: giorni 10
con anzianità da 10 a 20 anni: giorni 15
con anzianità oltre 20 anni: giorni 20

L'Azienda stabilisce il turno delle ferie, tenendo presente per la precedenza, lo stato di famiglia e l'anzianità di servizio.

Art. 18.

Il lavoratore ha diritto in caso di matrimonio, ad un periodo continuativo di 15 giorni di congedo non computabile nel periodo delle ferie annuali; durante tale congedo il lavoratore sarà considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Art. 19.

Ove le esigenze di servizio lo impongano il periodo annuale di ferie retribuito potrà essere frazionato in due periodi di cui uno non dovrà essere inferiore ai 10 giorni; come pure l'Azienda può richiamare l'assente prima del termine del congedo quando urgenti necessità di servizio lo richiedano fermo restando il diritto del lavoratore di completare le vacanze entro l'anno col diritto al rimborso delle spese personali incontrate per l'anticipato ritorno.

Art. 20.

Salvo casi di legittimo impedimento, le assenze debbono essere comunicate entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.

E' ammessa la visita di controllo.

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 21.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o infortuni accertati, l'Azienda manterrà il posto al lavoratore che ha superato il periodo di prova di cui all'art. 5 corrispondendo l'intero stipendio:

a) per un periodo di mesi 3, se il lavoratore ha una anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) per un periodo di mesi 5, se ha una anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) per un periodo di mesi 7, se ha una anzianità maggiore.

Per i funzionari, trascorsi 12 anni di servizio, un mese per ogni anno di anzianità con un massimo di mesi 18.

Il trattamento stabilito da questo articolo, in quanto sia più favorevole di quello sancito dalla legge sul l'impiego privato non si applica a quei periodi di malattia che si verifichino a non meno di sei mesi di distanza da un precedente periodo di malattia.

Trascorsi i periodi suindicati o perdurando la malattia la Azienda potrà conservare il posto al lavoratore ammalato fino a guarigione oppure licenziarlo corrispondendo le indennità previste per il caso di licenziamento.

MATERNITÀ

Art. 22.

Per quanto attiene alla tutela fisica ed al trattamento economico delle lavoratrici in stato di gravidanza o puerperio, si fa riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche.

SERVIZIO MILITARE

Art. 23.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303.

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro senza il diritto a riconoscimento dei benefici previsti dai suindicati provvedimenti di legge.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Art. 24.

Ai lavoratori che si trovano nelle condizioni appresso indicate verranno riconosciuti, ai soli effetti del trattamento economico, le seguenti anzianità convenzionali:

a) 50 % della durata del servizio militare prestato in periodo di guerra in reparti operanti in zona di operazioni nonchè del servizio prestato in regolari reparti partigiani combattenti;

b) 1 anno ai decorati al valor militare:

c) 1 anno ai mutilati ed invalidi di guerra.

Le predette anzianità sono cumulabili.

ISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Art. 25.

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento da parte dell'Azienda, sono stabiliti come segue, a seconda delle anzianità di servizio e delle categorie:

per i funzionari:

con anzianità non superiore ai 5 anni di effettivo servizio: mesi 4

con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio: mesi 5

con anzianità superiore ai 10 anni di effettivo servizio: mesi 7

per gli impiegati:

con anzianità non superiore ai 5 anni di effettivo servizio: mesi 3

con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio: mesi 5

con anzianità superiore ai 10 anni di effettivo servizio: mesi 7

per i fattorini:

con anzianità non superiore ai 5 anni di effettivo servizio: mesi 1

con anzianità da 5 a 10 anni di effettivo servizio: mesi 2

con anzianità superiore ai 10 anni di effettivo servizio: mesi 3

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della retribuzione globale come indicato all'ultimo comma dell'art. 27.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nella anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Art. 26.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda non ai sensi dell'art. 32 del presente contratto, compete al lavoratore, la indennità di anzianità nella misura di un mese per ogni anno di effettivo servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte al lavoratore le sottoindicate aliquote delle indennità di licenziamento:

100 % agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età: alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia o infortunio; ai dimissionari che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

50 % ai dimissionari che non abbiano compiuto 10 anni di ininterrotta attività presso l'Azienda.

L'indennità di anzianità è stabilita nella misura di una retribuzione globale mensile, in essere al momento della risoluzione del rapporto, comprensiva dello stipendio, di tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato nonchè dei ratei delle gratificazioni contrattuali.

Art. 27.

Il rapporto di lavoro può essere risolto per accertata insufficienza di capacità tecnica o di rendimento del dipendente.

In caso di risoluzione del rapporto ai sensi del precedente comma, spetta al dipendente il preavviso di cui all'art. 25.

Oltre al preavviso o — in difetto — oltre all'indennità corrispondente, spetta al dipendente una indennità di anzianità nella misura prevista dall'art. 26.

Art. 28.

In caso di morte spetterà al coniuge ed ai congiunti non oltre il quarto grado viventi a carico la indennità di cui al precedente articolo fatta deduzione di quanto essi abbiano diritto a percepire per atti di previdenza compiuti liberamente dall'Azienda nei confronti del defunto, salvo i casi meritevoli di particolare considerazione per lo stato di bisogno della vedova, dei figli minorenni e degli ascendenti.

Art. 29.

Le dimissioni debbono essere date dal lavoratore per iscritto con il preavviso stabilito dall'art. 25; se il lavoratore mancherà a tale obbligo, l'Azienda ha facoltà di trattenere o di richiedere l'importo corrispondente al mancato preavviso.

Al dimissionario compete il pagamento degli emolumenti tutti fino alla scadenza del preavviso.

E' facoltà dell'Azienda di far cessare il servizio il giorno stesso della presentazione delle dimissioni o in qualsiasi giorno entro la scadenza del preavviso pagando al dimissionario le sue competenze fino alla scadenza stessa.

Art. 30.

Sia nel caso di dimissioni, come nel caso di licenziamento, l'Azienda dovrà sempre rilasciare al lavoratore all'atto della cessazione del servizio, e indipendentemente da qualsiasi contestazione che potesse sorgere circa la liquidazione delle indennità e di altri diritti spettantigli, un certificato contenente la indicazione della durata della prestazione d'opera e della natura delle mansioni affidate.

NORME DISCIPLINARI

Art. 31.

Il lavoratore ha il dovere di dare all'Azienda una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive del personale responsabile dell'Azienda stessa e le norme del presente contratto. Gli è fatto divieto di comunicare notizie riservate di ufficio e di svolgere attività contraria agli interessi della produzione o comunque incompatibile con i doveri di ufficio.

Art. 32.

I provvedimenti disciplinari sono:

1) rimprovero verbale;

2) biasimo scritto;

3) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore ai 15 giorni;

4) licenziamento in tronco senza alcun preavviso nè indennità.

I provvedimenti saranno applicati dall'Azienda in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e al grado di colpa, solo dopo udite le discolpe dell'interessato.

Il licenziamento senza preavviso nè indennità si applica per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea del rapporto.

NORME GENERALI E DI ATTUAZIONE

Art. 33.

I dipendenti delle Casse rurali ed artigiane che fruiscono di un trattamento economico e normativo superiore a quello loro spettante in base al presente contratto continueranno a godere di tale maggiore trattamento.

Art. 34.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 33, sono tenute all'applicazione integrale del presente contratto le Casse che hanno una giacenza non inferiore a 150 milioni di lire di depositi fiduciari, risultante dalla media annuale riferita alle chiusure trimestrali.

Per le Casse rurali che non raggiungono una giacenza di depositi di 150 milioni di lire, le Tabelle, comprensive dell'indennità di contingenza, verranno applicate secondo le percentuali qui appresso indicate:

a) Casse con depositi fino a L. 50.000.000, il presente contratto non ha applicazione:

b) Casse con depositi da oltre L. 50.000.000 a L. 75.000.000 il 60 %:

c) Casse con depositi da oltre L. 75.000.000 a L. 100.000.000 il 75 %;

d) Casse con depositi da oltre L. 100.000.000 a L. 150.000.000 l'85 %.

Art. 35.

Nel caso di fusione, incorporazione o trasformazione dell'Azienda quando non abbia avuto luogo la risoluzione del contratto con la corresponsione delle indennità relative da parte dell'Azienda stessa, la nuova Azienda, ove non intenda assumere il lavoratore, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi derivanti dal presente contratto.

Art. 36.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° agosto 1959 ed è valido per la durata di un anno.

Potrà essere risoluto a richiesta delle parti previo avviso di mesi quattro, da notificarsi a mezzo di lettera raccomandata.

Qualora non disdetto nel termine sopracennato, il contratto si intende tacitamente rinnovato per uguale periodo.

Art. 37.

Il presente contratto collettivo di lavoro sostituisce integralmente, per le materie dallo stesso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi di lavoro della categoria, fatta eccezione per le sole condizioni più favorevoli stabilite dai contratti individuali stipulati regolarmente da dipendenti con la propria azienda.

Art. 38.

Per i funzionari e gli impiegati di 1ª categoria in servizio alla firma del presente contratto non si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 2 e relative ai titoli di studio.

Art. 39.

Eventuali contratti collettivi potranno essere stipulati localmente qualora prevedano condizioni più favorevoli per il personale.

TABELLA *A*

TABELLA DEGLI STIPENDI DOVUTI AD IMPIEGATI - IMPIEGATE - FATTORINI

	Impiegati		Impiegate		Fattorini	
	1ª categ.	2ª categ.	1ª categ.	2ª categ.	1ª categ.	2ª categ.
***Anni di età*:**						
14-15	—	—	—	—	—	11.765
15-17	—	—	—	—	—	13.152
17-19	26.150	21.320	23.198	19.651	—	17.113
19-21	31.821	26.801	28.043	24.330	22.434	20.283
***Dopo il 21° anno*:**						
Classe permanente:						
1-2.	37.751	31.074	33.032	29.012	27.285	24.174
2-2.	40.579	33.484	35.663	31.278	29.275	26.563
3-2.	43.611	36.023	38.493	33.685	31.399	28.411
4-2.	46.981	38.826	41.523	36.222	33.650	30.532
5-2.	50.757	41.904	44.758	38.896	36.104	32.638
6-2.	54.525	44.976	47.992	41.568	38.558	34.749
7-2.	58.306	48.046	51.226	44.239	41.014	36.870
8-2.	62.082	51.124	54.463	46.910	43.471	38.977
9-2.	65.852	54.192	57.699	49.582	45.929	41.094
10-2.	69.625	57.266	60.931	52.261	48.386	43.208
11-2.	73.397	60.344	64.164	54.930	50.841	45.314
12-2.	77.174	63.417	67.405	57.604	53.296	47.432
13.	80.948	66.487	70.636	60.272	55.750	49.548

TABELLA *B*

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

(ai funzionari per 15 mensilità — agli impiegati e fattorini per 14 mensilità)

	Al personale		
	dopo il 21° anno di età o inferiore con assegni familiari	di età fra il 17° e il 21° anno	di età inferiore al 17° anno
Piazze	14.500	7.500	5.000

ASSEGNO DI CARICA (per 14 mensilità)

Capo Ufficio — non inferiore a L. 6.000

INDENNITÀ DI RISCHIO (per dodici mensilità)

Cassiere che abbia con continuità effettiva maneggio di valori allo sportello e la responsabilità della disponibilità di Cassa:

Per le Casse fino a 500 milioni di depositi L. 3.839

Per le Casse con oltre 500 milioni di depositi L. 7.194.

SPECIALE CORRESPONSIONE TEMPORANEA AI FUNZIONARI (per 15 mensilità)

Minimo per il grado meno elevato	L. 10.502
Minimo per il grado più elevato	L. 52.504

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 19 FEBBRAIO 1959 PER IL PERSONALE NON LAUREATO DELLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI CATANIA

Addì 19 febbraio 1959, in Catania, nella sede dell'Ufficio provinciale del lavoro, davanti l'avv *Giovanni Rizzarelli*. direttore capo servizio ai rapporti di lavoro,

tra

l' ASSOCIAZIONE PROVINCIALE FARMACISTI PROPRIETARI rappresentata dal suo vice presidente dott. *Di Silvestri Liborio*, assistito dal dott. *Mario Zappalà* Presidente dell'Ordine dei farmacisti,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO aderente alla C.I.S.L., rappresentata dai sigg. *Biondi Mario* e *Russo Alfio*.

la C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo segretario rag. *Giannitto Gildo*,

si è stipulato il seguente accordo provinciale da valere per il personale non laureato delle farmacie.

Art. 1.

Con decorrenza 1 febbraio 1959. le retribuzioni mensili stabilite con accordo provinciale 16 aprile 1958 vengono modificate come appresso:

a) personale addetto alla vendita dei prodotti di libero commercio, magazzinieri e contabili di cui ai numeri rispettivamente 5-4-1 della categoria *B*, indicata all'art 2 del contratto c. n. 8 luglio 1942 L. 42.500

b) personale addetto alla cassa, cassiere dattilografo » 40.200

c) fattorino, custodi, personale di fatica in genere, confezionatori, fialettatori ed altro personale della categoria *C* del predetto contratto nazionale sup. ai 21 anni » 34.600

Idem dai 18 ai 21 anni » 25.600

Idem dai 14 ai 18 anni » 16.700

Art. 2.

Le superiori retribuzioni sono comprensive dello scatto dei due punti di contingenza in vigore dal 1° agosto 1958.

Art. 3.

Rimangono salve le migliori condizioni in atto esistenti.

Art. 4.

Il presente accordo rimarrà in vigore sino al 31 dicembre 1959 e qualora non sia disdettato entro due mesi da una delle parti con lettera raccomandata, si intenderà prorogato per uguale periodo di tempo. Dopo la sua disdetta il presente accordo conserverà la sua efficacia sino alla stipula del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1830.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri della provincia di Pisa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 12 agosto 1959, per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri;

Visto, per la provincia di Pisa, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra la Sezione Provinciale dell'Associazione Regionale Toscana Esercenti Cinema e la Federazione Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo, la Federazione Provinciale della Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Pisa, in data 12 aprile 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato la autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Pisa, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, relativo ai dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri, della provincia di Pisa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 75. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI PISA

L'anno 1959, il giorno 30 del mese di settembre in Pisa, presso la sede dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS) Sezione Provinciale Pisa.

tra

la SEZIONE PROVINCIALE PISANA DELLA ASSOCIAZIONE REGIONALE TOSCANA ESERCENTI CINEMA (ANEC) rappresentata dal suo Presidente, dott. *Mario Miniati*, assistito dal suo Vice Presidente, rag. *Filiberto Scarpellini*,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PISANA DELLA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, rappresentata dal suo Segretario, sig. *Mario Balestri*, assistito dal signor *Vernizzi Silvano*,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE PISANA della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (FULS) rappresentata dal suo segretario, sig. *Barbani Alvaro*, assistito dal sig. *Bruno Tertulliani* Segretario Generale della U.S.P. CISL di Pisa e dal sig. *Lenzi Luciano*, con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 12 agosto 1959 è stato stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti da Esercizi Cinematografici e Cinema Teatrali della Provincia di Pisa.

Art. 1

Tabella delle retribuzioni minime conglobate e della indennità di contingenza valevoli per i dipendenti da Esercizi Cinematografici e Cinema Teatrali della *città di PISA* appartenenti alle categorie: extra, 1ª, 2ª e 3ª della *Classifica Nazionale*.

	UOMINI		DONNE	
	Retribuzione mensile congl.	Indennità conting.	Retribuzione mensile congl.	Indennità conting.
Impiegati di 1ª categoria				
superiori agli anni 21	74.151 —	411 —	74.151 —	411 —
Impiegati di 2ª categoria				
superiori agli anni 21	55.894 —	309,50	48.029 —	267,50
inferiori agli anni 21	48.478 —	268,50	41.345 —	230 —
Impiegati di 3ª categoria				
(Gruppo A)				
Superiori agli anni 21	41.625 —	230,50	35.783 —	199,50
dai 20 ai 21 anni di età	39.997 —	221,50	33.761 —	188 —
dai 19 ai 20 anni di età	38.367 —	212,50	30.390 —	169 —
dai 18 ai 19 anni di età	35.278 —	195.50	28.087 —	156,50
dai 17 ai 18 anni di età	30.390 —	168.50	25.784 —	143,50
Impiegati di 3ª categoria				
superiori agli anni 21	35.278 —	195,50	30.334 —	169 —
dai 20 ai 21 anni di età	33.705 —	186,50	28.986 —	161,50
dai 19 ai 20 anni di età	32.694 —	181 —	27.132 —	151 —
dai 18 ai 19 anni di età	30.615 —	169,50	23.986 —	133,50
dai 17 ai 18 anni di età	25.896 —	143.50	21.852 —	121,50

	Retribuzione oraria conglob.	Indennità conting. giornal.
1° *Operatore*		
di età superiore agli anni 20	217.25	283,50
2° *Operatore*		
di età superiore agli anni 20	196,35	232 —
dai 18 ai 20 anni di età	150 —	209,50
dai 16 ai 18 anni di età	110 —	185,50
Operaio specializzato		
di età superiore agli anni 20	185,25	215,50
di età tra i 18 e i 20 anni	160 —	209,50
di età tra i 16 e i 18 anni	110 —	185,50
Operaio qualificato		
di età superiore agli anni 20	166,35	193,50
di età tra i 18 e i 20 anni	150 —	187,50
di età tra i 16 e i 18 anni	110 —	165 —
di età inferiore agli anni 16	90 —	136,50
Manovale specializzato		
(maschera controllo affissatore)		
di età superiore agli anni 20	158,95	183 —
di età tra i 18 e i 20 anni	130 —	171 —
di età tra i 16 e i 18 anni	120 —	135 —
di età inferiore agli anni 16	100 —	106 —

	Petribuzione oraria conglob.	Indennità conting. giornal.
Manovale comune		
(maschera di Sala A)		
di età superiore agli anni 20	156,50	171,50
di età tra i 18 ed i 20 anni	140 —	160,50
di età tra i 16 ed i 18 anni	120 —	127 —
di età inferiore ai 16 anni	100 —	88 —
(maschera di Sala B)		
di età superiore agli anni 20	147,15	171,50
di età tra i 18 e i 20 anni	130 —	160,50
di età tra i 16 e i 18 anni	110 —	127 —
di età inferiore agli anni 16	90 —	88 —
Lucciola		
di età superiore agli anni 20	122,35	145 —
di età inferiore agli anni 20	100 —	145 —
Personale di pulizia A		
di età superiore agli anni 20	147,35	171,50
di età tra i 18 ed i 20 anni	130 —	160,50
di età tra i 16 ed i 18 anni	120 —	127 —
di età inferiore agli anni 16	100 —	88 —
Personale di pulizia B		
di età superiore agli anni 20	122,35	145 —
di età tra i 18 ed i 20 anni	110 —	122 —
di età tra i 16 ed i 18 anni	100 —	109 —
di età inferiore agli anni 16	90 —	87 —
Bigliettai		
di età superiore ai 20 anni	122,70	171,50
di età inferiore ai 20 anni	110 —	171,50
Custodi		
di età superiore agli anni 20	1.365 giornal.	171,50

Art. 2.

TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI CITTÀ DI PISA CINEMA 4ª E 5ª CATEGORIA

Per i dipendenti dagli Esercizi Cinematografici e Cinema Teatrali classificati nelle categorie 4ª e 5ª della città di Pisa, sono dovute le stesse retribuzioni minime conglobate di cui all'art. 1 del presente contratto diminuite del 5%. La indennità di contingenza è dovuta in uguale misura.

Art. 3.

TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI CINEMA RIMANENTE TERRITORIO PROVINCIA DI PISA

Le Organizzazioni Provinciali, con riferimento al punto 1. dell'art. 4 del Contratto Nazionale sopracitato, per quanto riguarda il trattamento economico ai dipendenti da esercizi situati su tutto il rimanente territorio della Provincia di Pisa stabiliscono quanto appresso:

a) le retribuzioni minime conglobate stabilite all'art. 1 del presente contratto per i dipendenti da esercizi Cinema e Cinema Teatro della città di Pisa, classificati nelle categorie extra, 1ª, 2ª e 3ª sono dovute ai dipendenti da esercizi di uguali categorie, operanti sul rimanente territorio della Provincia, con la riduzione del 10% (dieci) rimanendo invariata la misura dell'indennità di contingenza;

b) le retribuzioni minime conglobate stabilite all'art. 1 del presente contratto, e rivedute nella misura di cui all'art. 2 per i dipendenti da esercizi classificati in categoria 4ª e 5ª della città di Pisa sono dovute ai dipendenti da esercizi di uguale categoria operanti sul rimanente territorio della provincia, con la riduzione del 10% (dieci) rimanendo invariata la misura della indennità di contingenza.

Art. 4.

PICCOLO ESERCIZIO CINEMA

Con riferimento al punto 2° dello stesso art. 4 del Contratto Nazionale le Organizzazioni Provinciali stabiliscono che il trattamento economico fissato dai precedenti articoli per tutti i dipendenti dagli esercizi cinema e cinema-teatro della provincia è dovuto anche ai dipendenti degli esercizi classificati per disposizione nazionale nella categoria del « Piccolo Esercizio » della provincia di Pisa con una riduzione sulla paga conglobata per la 4ª e la 5ª categoria della provincia del 10%, rimanendo invariata la misura dell'indennità di contingenza per tutte le categorie dei lavoratori come specificato nell'art. 1 del presente contratto, ad eccezione per la categoria « operatori » per la quale l'accordo nazionale ha stabilito la misura giornaliera di L. 215,50 per la provincia di Pisa.

Art. 5.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro entrerà in vigore dal 18 dicembre 1959 ed avrà la stessa durata del Contratto Nazionale 12 agosto 1959 del quale fa parte integrativa, per la provincia di Pisa, rimanendo stabilito che fino alla data del 31 dicembre 1961, soltanto per la parte « indennità di contingenza » avverranno le variazioni secondo gli accordi nazionali ai sensi dell'art. 5 del Contratto Nazionale sopracitato.

Art. 6.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro verrà depositato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge presso il competente Ufficio Provinciale del Lavoro di Pisa per la sua pubblicazione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. **1831**.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle imprese vinicole della provincia di Brescia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 29 gennaio 1959 per i dipendenti da aziende vinicole pure ed acetiere;

Visto, per la provincia di Brescia, l'accordo collettivo 23 settembre 1959, e relativa tabella, per i dipendenti da aziende vinicole, stipulato tra l'Associazione Provinciale fra Industriali e Commercianti in Vini, Liquori ed Affini e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 11 della provincia di Brescia, in data 5 luglio 1960, dell'accordo collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 23 settembre 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende vinicole della provincia di Brescia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese vinicole della provincia di Brescia

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 73. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 23 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE VINICOLE DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

VERBALE DI ACCORDO

L'anno millenovecentocinquantanove, il giorno 23 settembre, tra la ASSOCIAZIONE FRA INDUSTRIALI E COMMERCIANTI IN VINI, LIQUORI ED AFFINI della Provincia di Brescia, rappresentata dal Presidente dott. ing. *Giovanni Maffei* con la partecipazione dei componenti la categoria Vini e dei componenti la Commissione Sindacale e con l'assistenza del direttore dott. *Gaetano Capezzuto,* sentita l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE, rappresentata dal suo Presidente, assistito dal direttore rag. *Roberto Battioni*

e

la C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Dino Maceri;*

la C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Fiammetti Carlo;*

la U.I.L., rappresentata dal sig. *Lelli Mario;*

premesso che tra le predette organizzazioni dal 1945 in poi, è stata raggiunta una serie di accordi relativi sia al trattamento salariale sia ai numerosi istituti normativi regolanti i rapporti tra le Aziende Vinicole della provincia di Brescia ed i propri dipendenti impiegati ed operai;

premesso inoltre che si ravvisa l'opportunità di raccogliere in un testo unico ed organico gli accordi stipulati, eliminando quelli superati e modificati da successivi accordi o disposizioni di legge;

si stipula e si conviene

Art. 1.

CLASSIFICA

Il personale impiegatizio ed operaio dipendente da Aziende Vinicole della Provincia di Brescia è così classificato:

a) IMPIEGATI

1ª CATEGORIA

tecnici: enologo diplomato provetto con responsabilità delle lavorazioni;

personale non diplomato che svolge con perizia le medesime mansioni.

amministrativi: ragioniere diplomato capo contabile;

capo ufficio acquisti e vendite;

capo ufficio corrispondente in lingue estere con mansioni commerciali di concetto;

capo ufficio segreteria.

2ª CATEGORIA

tecnici: enologo;

capo magazziniere;

addetti al ritiro del vino fuori sede.

amministrativi: impiegati amministrativi con mansioni di concetto e cioè:

cassieri;

contabili e corrispondenti di concetto;

capi ufficio paga;

addetti alla organizzazione ed al controllo dei trasporti;

corrispondenti in lingue estere.

3ª CATEGORIA

tecnici: impiegati addetti al magazzino ed al campionario;

amministrativi: impiegati d'ordine e cioè:

steno dattilografo;

aiuto contabile;

fatturista;

spedizioniere;

dattilografi;

pesatori;

archivisti;

telefonisti.

Produttori d'affari

Viaggiatori di 1ª e di 2ª categoria: che svolgono normalmente la loro attività in viaggio fuori dalla Sede;

Piazzisti di 1ª e di 2ª categoria: che svolgono la loro attività normalmente su piazze fisse.

Si chiarisce che dopo cinque anni di attività nella propria qualifica, anche presso aziende diverse, i viaggiatori ed i piazzisti di 2ª categoria passeranno, rispettivamente, viaggiatori di 1ª e piazzisti di 1ª categoria.

b) OPERAI

Specializzati: conduttori caldaie;

filtratori specializzati;

capi squadra di cantina;

pastorizzatori, concentratori di vini e mosti;

autoclavisti, lavorazione spumante, acetieri, bottai, meccanici provetti, elettricisti provetti, fabbri provetti, saldatori a gas ed elettrici.

Qualificati: turatori a macchina;

addetti alla torchiatura ed alla filtrazione;
cantinieri provetti;
incassatori;
meccanici;
elettricisti;
fabbri comuni:
falegnami:
muratori:
cestai:
pittori.

Comuni: tutti coloro che non sono compresi nelle due precedenti categorie.

Donne: operaie comuni: sopra i 16 anni;
apprendiste: sotto i 16 anni.

Personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia:

guardiani diurni e notturni;
portinai;
carrettieri;
autisti conducenti autotreni di portata superiore ai 50 quintali con rimorchio;
autisti conducenti autotreni di portata inferiore ai 50 q.li senza rimorchio;
autisti conducenti autocarri elettrici e motocarri;
fattorini ed uscieri.

I fattorini ed uscieri ed i guardiani diurni e portinai sono giusta le vigenti disposizioni di legge, lavoratori ad orario discontinuo.

NORME COMUNI PER GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI

Art. 2.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario anzichè essere calcolate sulla paga base, come in passato, saranno calcolate anche sulla indennità di contingenza.

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro straordinario notturno non compreso in turni	45 %
lavoro in turni notturni	9 %
lavoro straordinario festivo	35 %

Resta chiarito che il lavoro straordinario notturno non compreso in turni è quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6.

Art. 3.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi per obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserva, per tutta la durata del servizio, il diritto al suo posto e il decorso dell'anzianità agli effetti della liquidazione.

Esaurito il servizio il dipendente deve ripresentarsi in azienda nel termine di 15 giorni; tale termine potrà essere prorogato fino al massimo di un mese in caso di comprovato e giustificato motivo.

In difetto il dipendente viene considerato dimissionario e l'anzianità si ferma al giorno del richiamo.

Per la chiamata alle armi per obblighi di leva si intendono applicabili le norme di legge.

Art. 4.

ALLOGGIO

Al personale che gode dell'alloggio può essere effettuata una trattenuta sulla retribuzione globale che non può superare la seguente misura:

15 % per il solo alloggio.

Le Aziende che non effettuano tale trattenuta per l'alloggio e accessori non dovranno apportare alcuna maggiorazione sulla indennità di licenziamento.

Art. 5.

CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore il datore di lavoro dovrà corrispondere, agli aventi diritto le indennità di licenziamento e di preavviso secondo le norme di cui all'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 5 *bis*

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni in atto sono quelle riportate nella tabella, allegato *A*), al presente contratto.

E' dovuta inoltre la quota di indennità di contingenza nella stessa misura in atto per le Aziende Commerciali, seguendone le eventuali variazioni in più o in meno.

NORME APPLICABILI AI SOLI IMPIEGATI

Art. 6.

FERIE

Agli impiegati verrà riconosciuto un periodo di ferie annuali retribuite da:

giorni 12 dopo un anno di servizio;
giorni 16 da uno a 10 anni di servizio;
giorni 25 da 11 a 20 anni di servizio;
giorni 30 oltre i 20 anni di servizio.

Art. 7

SCATTI DI ANZIANITÀ

Agli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata, dopo il 21° anno di età, presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà riconosciuta una maggiorazione mensile nelle seguenti misure:

per il 1° e 2° biennio 3 %

per i bienni dal 3° all'8° 5 %

La percentuale di aumento sarà calcolata anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto.

Art. 8.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Per le assenze dovute a malattia agli impiegati verrà corrisposta per i primi tre mesi la retribuzione globale di fatto intera:

per gli altri tre mesi: il 50 % della retribuzione globale.

Trascorsi sei mesi cessa l'obbligo della corresponsione di cui sopra ed il datore di lavoro non avrà alcun obbligo di conservazione del posto.

Le somme sopra indicate saranno corrisposte per la differenza tra il loro ammontare ed il sussidio corrisposto dalla Cassa Malattia.

N. B. Le Aziende si sono riservate il diritto di far controllare lo stato di malattia da un medico di propria fiducia.

La simulazione di malattia porta di diritto per la prima volta ad una sanzione disciplinare, per la seconda volta al licenziamento del dipendente simulatore.

Art. 9.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

I termini di preavviso per i casi di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che non hanno raggiunto il 5° anno di servizio:

mesi 2 di preavviso per gli impiegati di 1ª categ.;

mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 2ª categ.;

giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª cat.

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni e non superato i 10:

mesi 3 di preavviso per gli impiegati di 1ª categ.

giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª cat.

mesi 1 di preavviso per gli impiegati di 3ª categ.

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

mesi 4 per gli impiegati di 1ª categoria.

mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria:

giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Art. 10.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

L'indennità di anzianità verrà calcolata in base alla retribuzione globale di fatto goduta dall'impiegato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1948 l'indennità di anzianità sarà calcolata nella misura del 30/30 della retribuzione mensile globale di fatto, compresa l'indennità di contingenza.

Per il periodo di servizio anteriore al 1937 l'indennità verrà calcolata in base ai 15/30 dello stipendio, dal 1937 al 31 dicembre 1947 in base ai 25/30 dello stipendio.

Art. 11.

DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di licenziamento:

50 % per l'anzianità di servizio dal 1° al 5° anno;

75 % oltre il 5° fino al 10° anno:

100 % oltre i dieci anni.

Ai viaggiatori e piazzisti dimissionari l'indennità di anzianità nella misura che precede verrà corrisposta dopo sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro ove risulti che il viaggiatore o piazzista dimissionario non abbia esplicata attività di evidente concorrenza con l'azienda dalla quale si è dimesso.

NORME APPLICABILI AI SOLI OPERAI

Art. 12.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva nella misura di:

dal 1° al 7° anno di compiuto servizio, gg 12 (ore 96);

dall'8° al 15° anno di compiuto servizio gg. 14, (ore 112):

dal 16° anno di compiuto servizio in poi gg. 16, (ore 128).

Il diritto alle ferie, per ciascun anno solare, si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere, normalmente, carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie continuative o in caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art 13.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune dove ha sede lo stabilimento della Azienda presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, o a piè di lista o forfettariamente, d'accordo tra le parti, col minimo di L. 500 per pasto e di L. 600 per pernottamento se l'automezzo non è attrezzato per dormire in cabina.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli operai di ambo i sessi verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi.

Art. 15.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Per le assenze dovute a malattia, che superino i cinque giorni consecutivi, per un massimo di 180 giorni in un anno, verrà corrisposta a carico delle aziende la differenza tra la paga globale di fatto comprensiva della contingenza e il sussidio corrisposto dalla Cassa Malattia col massimo di L. 30.000 mensili.

Perdurando la malattia il datore di lavoro può procedere al licenziamento dell'operaio.

Il pagamento avverrà a decorrere dal primo giorno completo di malattia.

N. B. — Le Aziende si sono riservate il diritto di far controllare lo stato di malattia da un medico di propria fiducia.

La simulazione di malattia porta di diritto, per la prima volta ad una sanzione disciplinare, per la seconda volta al licenziamento dell'operaio simulatore.

Art 16.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1958, verrà corrisposto una volta tanto un premio non frazionabile nella seguente misura:

al compimento del 10° anno: ore 125 di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: ore 250 di retribuzione globale;

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in atto al momento della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo dell'anzianità pregressa al 1° gennaio 1958, agli effetti della maturazione dei premi di cui al precedente articolo, si stabilisce che le anzianità, risultanti residue alla data del 31 dicembre 1957, saranno computate nella misura del 60 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1958.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 17

TRATTAMENTO AUTISTI

Le mansioni dell'autista dipendente da Aziende Vinicole della Provincia di Brescia sono le seguenti:

guida, manutenzione, pulizia e collaborazione alle riparazioni degli automezzi secondo le istruzioni della ditta;

coadiuzione alle operazioni di carico e scarico presso la Ditta;

scarico automezzi presso i Clienti;

raccolta recipienti vuoti dal Cliente secondo le istruzioni della Ditta.

L'autista ha diritto alla paga giornaliera fissata dagli accordi salariali per le Aziende Vinicole della Provincia di Brescia, indipendentemente dalla durata dei viaggi.

La paga giornaliera dell'autista è cioè comprensiva di un compenso forfettario per eventuale straordinario.

Restano escluse le prestazioni di lavoro eventualmente effettuate in giorni festivi che saranno retribuite a parte in base alla paga per lavori straordinari stabilita per gli operai qualificati.

Se la giornata festiva cade durante la effettuazione di un viaggio all'autista sarà corrisposta la retribuzione globale normale dell'autista, maggiorando la sola paga base del 30 % per lavoro festivo.

Se il rientro in sede o la partenza dalla stessa avvengono in giornate festive rispettivamente prima o dopo il mezzogiorno, sarà corrisposta mezza giornata di retribuzione, maggiorando la sola paga base del 30 %.

E' in facoltà della ditta di adibire l'autista ad altri lavori nella Azienda, compresi quelli di cantina.

L'autista che viene adibito ad altri lavori se nel corso della giornata non fa viaggi con l'automezzo può essere impiegato per un totale di otto ore giornaliere, ferma restando la sua retribuzione di autista.

Se la prestazione di lavoro di cui sopra eccede le otto ore, le ore in più di lavoro saranno considerate straordinarie e retribuite in base alla paga stabilita per gli operai qualificati.

Per gli autisti che, nella stessa giornata, vengano adibiti sia a prestazioni proprie dell'autista, sia ad altri lavori il totale delle ore di viaggio e di quelle nelle quali l'autista viene adibito ad altri lavori non può superare le 10 ore giornaliere e quelle impiegate per viaggi non possono superare le ore otto.

Art. 18.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il termine di preavviso per il licenziamento e le dimissioni è di una settimana per ciascuna parte.

Per gli operai specializzati è di giorni 12 (dodici).

Il datore di lavoro può esonerare dal servizio l'operaio licenziato o dimissionario per il termine di preavviso corrispondendogli egualmente la relativa retribuzione.

L'operaio che risolve il rapporto senza dare o concludere il periodo di preavviso non ha diritto alla retribuzione corrispondente e deve rimborsare alla ditta il mancato preavviso.

Art. 19.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

L'indennità di anzianità per cessazione del rapporto di lavoro, verrà computata come segue:

a) per il periodo anteriore al 31 dicembre 1947 secondo le norme in atto:

6 (sei) giorni per ogni anno di servizio.

b) per il periodo di servizio dal 1° gennaio 1948:

giorni 6 (ore 48) per ogni anno di anzianità fino al 5°;

giorni 10 (ore 80) per ogni anno di anzianità dal 6° al 10°;

giorni 12 (ore 96) dall'11° in poi.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini del calcolo della indennità di licenziamento, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 20.

DIMISSIONI

All'operaio dimissionario verranno corisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui sopra:

50 % per l'anzianità di servizio dal 1° al 5° anno;

75 % oltre il 5° e fino al 10° anno;

100 % oltre i 10 anni.

ALLEGATO *A*

Tabella paghe in vigore per i dipendenti da Aziende Vinicole all'ingrosso della Provincia di Brescia dal 1° aprile 1958.

IMPIEGATI

	Mensili
1ª categoria:	
uomini	L. 71.505
donne	» 69.740
2ª categoria uomini:	
superiori ai 20 anni	L. 54.207
inferiori ai 20 anni	» 47.000
2ª categoria donne:	
superioi ai 20 anni	L. 46.292
inferiori ai 20 anni	» 39.568
3ª categoria uomini:	
superiori ai 21 anni	L. 40.146
dai 20 ai 21 anni	» 36.817
dai 19 ai 20 anni	» 35.876
dai 18 ai 19 anni	» 32.713
dai 17 ai 18 anni	» 29.044
dai 16 ai 17 anni	» 28.795
inferiori ai 16 anni	» 24.350
3ª categoria donne:	
superiori ai 21 anni	L. 34.786
dai 20 ai 21 anni	» 31.738
dai 19 ai 20 anni	» 28.720
dai 18 ai 19 anni	» 26.278
dai 17 ai 18 anni	» 24.935
dai 16 ai 17 anni	» 24.741
inferiori ai 16 anni	» 22.415

PRODUTTORI DI AFFARI

Viaggiatori di 1ª categoria	L. 71.505
Viaggiatori di 2ª cat.: sup. ai 20 anni	» 54.207
Viaggiatori inferiori ai 20 anni	» 47.000
Piazzisti di 1ª categoria	» 54.207
Piazzisti di 2ª cat.: sup. ai 21 anni	» 40.146
Piazzisti inferiori ai 21 anni	» 32.713

OPERAI SPECIALIZZATI

	Oraria
superiori ai 20 anni	L. 181,50
dai 18 ai 20 anni	» 177 —
dai 16 ai 18 anni	» 160 —

OPERAI QUALIFICATI

superiori ai 20 anni	L. 163 —
dai 18 ai 20 anni	» 158,50
dai 16 ai 18 anni	» 142,50
inferiori ai 16 anni	» 120 —

OPERAI COMUNI

uomini:	
superiori ai 20 anni	L. 155 —
dai 18 ai 20 anni	» 146,50
dai 16 ai 18 anni	» 128 —
inferiori ai 16 anni	» 105,50

donne:

superiori ai 20 anni	L. 118 —
dai 18 ai 20 anni	» 103 —
dai 16 ai 18 anni	» 96,50
inferiori ai 16 anni	» 84,50

APPRENDISTI

uomini:

superiori ai 16 anni	L. 104,50
inferiori ai 16 anni	» 76,50

donne:

superiori ai 16 anni	» 87 —
inferiori ai 16 anni	» 72 —

AUTISTI

	Giornaliero
conducenti autotreno	L. 1.550 —
conducenti autocarro	» 1.514,50
conducenti autocarro e mot. elett.	» 1.478,50
GUARDIANI NOTTURNI	» 1.300,50
GUARDIANI DIURNI E PORTINAI	» 1.500 —
CARRETTIERI	» 1.168 —

FATTORINI ED USCIERI

	Quindicinale
superiori ai 21 anni	L. 20.000
inferiori ai 21 anni	» 16.350

Visti l'accordo e la tabella che precedono.
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1832.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla trebbiatura ed alla mietitura della provincia di Brescia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione,

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Brescia, l'accordo collettivo 23 giugno 1958, per le tariffe salariali per i lavori di trebbiatura e mietitura, stipulato tra il Consorzio Trebbiatori e Motoaratori e la Federbraccianti C.G.I.L. la Liberterra C.I.S.L. l'U.I.L.-Terra;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Brescia, in data 10 marzo 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Brescia, l'accordo collettivo 23 giugno 1958 relativo alle tariffe salariali per i lavori di trebbiatura e mietitura, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nell'accordo di cui al primo comma, addetti alla trebbiatura ed alla mietitura della provincia di Brescia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 77. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 23 GIUGNO 1958, PER LE TARIFFE SALARIALI PER I LAVORI DI TREBBIATURA E MIETITURA DELLA PROVINCIA DI BRESCIA

Addì 23 giugno 1958,

presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di Brescia, sotto la presidenza del dott *Enzo Ferrara*,

tra

il CONSORZIO TREBBIATORI E MOTOARATORI della provincia di Brescia rappresentato dal suo Direttore P. I. signor *Malandri Lino*,

e

la FEDERBRACCIANTI rappresentata dai signori *Dalola Giulio* e *Pellegrini Mario*,

la LIBERTERRA rappresentata dal sig. *Rossi Giovanni*

la U.I.L.-TERRA rappresentata dal sig. *Lelli Mario*,

con la partecipazione dell'UNIONE AGRICOLTORI e della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rispettivamente in persona dei signori *Carzeri Alvaros* e *Rizzi Francesco* per la parte relativa alla corresponsione del vitto al personale,

sono state concordate le seguenti tariffe salariali orarie per la campagna di trebbiatura e mietitura 1958, al lordo delle trattenute

Mietitura:

trattorista	L.	185
avventizio	»	175

Trebbiatura:

trattorista e macchinista	L.	185
imboccatori e pressatori	»	175
aiutante dai 16 ai 18 anni	»	140

La giornata normale lavorativa è considerata di 10 ore e la retribuzione oraria è comprensiva di contingenza, di ferie, di gratifica natalizia e di anzianità.

Il numero del personale addetto alle macchine di trebbiatura sarà stabilito in base alle consuetudini della zona.

L'avviamento al lavoro del personale da adibirsi alle trebbie sarà effettuato a norma di legge.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario verrà corrisposta una maggiorazione del 20% per le prime due ore oltre l'orario e del 30% per le successive. Tale maggiorazione del 30% verrà applicata anche al lavoro festivo.

Come di consuetudine l'agricoltore corrisponderà al personale il vitto in natura nella misura di tre pasti giornalieri oppure dell'equivalente in denaro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1833.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura della provincia di Bologna.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Bologna:

il contratto collettivo 1 agosto 1960, per gli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura;

il contratto collettivo 1 agosto 1960, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura, esclusa la trebbiatura;

il contratto collettivo 1 agosto 1960, per gli operai addetti ai lavori di trebbiatura del grano:

tutti stipulati tra l'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori e la Federazione Braccianti agricoli, la C.I.S.L. Braccianti, la U.I.L. Terra.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19 della provincia di Bologna, in data 6 aprile 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Bologna:

il contratto collettivo 1 agosto 1960, relativo agli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura;

il contratto collettivo 1 agosto 1960, relativo agli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura, esclusa la trebbiatura;

il contratto collettivo 1 agosto 1960, relativo agli operai addetti ai lavori di trebbiatura del grano:

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura, per la provincia di Bologna.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 59. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ASSUNTRICI DELLE LAVORAZIONI MECCANICHE IN AGRICOLTURA ESCLUSA LA TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 1° agosto 1960

Art. 1.

COMPENSI ORARI

Categoria			
I	Motoristi, macchinisti, arganisti	L.	187
II	Piodisti	»	176
III	Aiuto motorista, fuochista, paglierino, pressarino e gramerino	»	174
IV	Apprendisti tirocinanti 2° anno	»	163
IV	Apprendisti tirocinanti 1° anno	»	150

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Oltre ai suddetti compensi dovrà essere corrisposta ai lavoratori l'indennità di contingenza nella misura stabilita per il settore dell'industria.

Si conviene che ai lavoratori della 1ª categoria di cui sopra verrà corrisposta la indennità di contingenza per gli specializzati; a quelli delle categorie 2ª e 3ª la contingenza per gli operai qualificati; a quelli della 4ª categoria la contingenza dei manovali comuni.

Art 3.

LAVORO STRAORDINARIO

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario, festivo e notturno (art. 6 contratto normativo) sono da applicare solo sulla paga base e sulla indennità di contingenza.

Art. 4.

GRATIFICA NATALIZIA, FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI, FERIE E INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

A copertura di quanto spettante ai lavoratori per festività nazionali e infrasettimanali (6,70%), gratifica natalizia (10%), ferie (5%), e indennità di licenziamento (3%), la paga base e la contingenza dovrebbero essere aumentate del 24,70%, ma in considerazione delle particolari caratteristiche delle lavorazioni meccaniche in agricoltura, tale percentuale viene stabilita nella misura del 27%.

Art. 5.

INDENNITÀ DI MENSA

Qualora non venga somministrato il vitto o mensa, secondo le consuetudini locali, sarà corrisposta ai lavoratori una indennità di mensa in L. 51 orarie.

Art. 6.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Ai lavoratori che saranno impiegati in lavori distanti dal centro aziendale di oltre 13 Km., sarà corrisposta una indennità di L. 25 per Km., a partire dal 14°.

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo decorre dalla data della sua stipulazione e per quanto riguarda la durata segue le sorti del contratto normativo.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI

Categoria	Paga base	Contingenza	Totale	27%	Totale generale	Totale arrotondato
I	187	31,37	218,37	58,96	277,33	278
II	176	28,19	204,19	55,13	259,32	260
III	174	28,19	202,19	54,59	256,78	257
IV	163	25,06	188,06	50,78	238,84	239 (2°an.)
IV	150	25,06	175,06	47,27	222,33	223 (1°an.)

L'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori

La Federazione Braccianti Agricoli

La C.I.S.L. Braccianti

La U.I.L. Terra

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960 PER GLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DI TREBBIATURA DEL GRANO NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 1° agosto 1960

COMPENSI ORARI

Agli addetti alla campagna della trebbiatura del grano nell'anno 1960 dovranno essere corrisposti i seguenti compensi orari:

	Pianura	Collina	Mont.
macchinista patentato o motorista responsabile	280	279	251
aiutante motorista e fuochista	277	276	248
paglierino, pressarino, saccaiolo	273	272	244

Le tariffe sopra elencate sono comprensive di tutte le indennità, esclusa solo quella di vitto o mensa.

INDENNITÀ DI VITTO

Qualora non venga somministrato il vitto o mensa, secondo le consuetudini locali, verrà corrisposta una indennità pari a L. 51 orarie.

L'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori

La Federazione Braccianti Agricoli

La C.I.S.L. Braccianti

La U.I.L. Terra

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ASSUNTRICI DELLE LAVORAZIONI MECCANICHE IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Addì 1° agosto 1960, nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e M.O. di Bologna

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI TREBBIATORI E MOTOARATORI della provincia di Bologna, rappresentata dal suo Presidente sig. *Raffaele Maini*

e

la FEDERAZIONE BRACCIANTI AGRICOLI, rappresentata dai segretari sigg. *Bartolini Federico*, *Palmieri Renato*, *Bassani Alfonso*;

la C.I.S.L. BRACCIANTI, rappresentata dai sigg. *Claudio Becca* e *Gabusi Gino*;

la U.I.L. TERRA, rappresentata dal signor *Rapparini Luigi*;

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere in tutto il territorio della provincia di Bologna per la regolamentazione dei rapporti di lavoro tra le ditte assuntrici delle lavorazioni meccaniche in agricoltura ed i lavoratori da esse dipendenti per i lavori medesimi.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto viene applicato in tutto il territorio della provincia di Bologna, distinto nelle seguenti zone:

a) *Zone di montagna*: Castel del Rio, Fontanelice, Tossignano, Loiano, Casalfiumanese, Monghidoro, Monterenzio, Monzuno, San Benedetto Val di Sambro, Castiglione, Camugnano, Grizzana, Vergato, Castel di Casio, Porretta, Granaglione, Lizzano, Gaggio, Castel d'Aiano, Marzabotto, Savigno, frazioni di Monte S. Pietro: Gavignano Ronca, Monte Pastore e Monte Severo.

b) *Zone di collina*: Pianoro, Sasso Marconi, Castel di Serravalle, Monteveglio, Monte S. Pietro (escluse le frazioni che costituiscono tutte zone montane).

c) *Zone di pianura*: tutte le restanti.

Art. 1

ASSUNZIONI

L'assunzione degli operai è fatta a richiesta del datore di lavoro tramite l'Ufficio di collocamento statale, in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) nulla osta dell'Ufficio di collocamento statale competente;

b) libretto di lavoro;

c) tessera INPS e libretto I.N.A.M. per le assicurazioni sociali, qualora ne sia provvisto

d) stato di famiglia ed eventuale autorizzazione della Previdenza Sociale per la percezione degli assegni familiari;

e) eventuali altri documenti dovuti per legge.

Art. 2.

IMPONIBILE

1) *Trebbiatura del grano*: ad ogni coppia trebbiante dovrà essere adibito il numero di operai come segue:

a) *mietitrebbie semoventi*: 2 motoristi, 2 addetti (saccaioli);

b) *mietitrebbie trainate*: 2 motoristi, 1 aiutante motorista, 2 addetti (saccaioli);

c) *trebbia con battitore da m.* 1,52 1,37 1,22:

azionata con motore a scoppio 1 motorista responsabile, 1 aiuto motorista, 4 paglierini e 4 pressarini;

azionata con locomobile: 1 macchinista patentato, 2 fuochisti, 4 paglierini, 4 pressarini;

d) *trebbia con battitore da m.* 1.10 *azionata con motore a scoppio*:

in pianura: 1 motorista responsabile, 1 aiutante motorista, 3 paglierini e 4 pressarini.

in collina e montagna: 1 motorista responsabile, 1 aiutante motorista, 2 paglierini e 4 pressarini;

e) *trebbia con battitore da m.* 1,07 *azionata con motore a scoppio*: 1 motorista responsabile, 1 aiutante motorista, 2 paglierini e 4 pressarini:

f) *trebbia con battitore da m.* 1 0,90 0,80 0,75 *azionata con motore a scoppio*: 1 motorista responsabile, 1 aiutante motorista, 2 paglierini, 3 pressarini.

2) *Trebbiatura semi-minuti*: 1 motorista, 1 aiuto motorista, 2 paglierini, 2 pressarini.

3) *Sfogliatura e sgranatura del frumentone, trebbiatura fave e ceci*: 1 motorista, 1 aiuto motorista.

4) *Lavorazione della canapa*:

a) *scavezzatura*: 1 motorista, 1 aiuto motorista:

b) *gramolatura*: 1 motorista, un aiuto motorista, 8 gramerini.

5) *Motoaratura*:

a) *aratura a trazione funicolare con due trattori accoppiati*: 2 motoristi, 1 aiuto motorista, 2 piodisti;

b) *aratura a gancio o traino diretto*:

1° eseguita con trattori fino a 75 Hp. Ai trattori per i lavori di aratura che richiedono un lavoro ininterrotto di 12 o di 24 ore giornaliere verranno adibite rispettivamente una o due squadre di lavoratori composte ciascuna di un motorista e di un aiuto motorista;

2° eseguita con trattori oltre 75 Hp. Saranno osservate le consuetudini locali.

6) *Semina ed erpicatura*: 1 motorista ed 1 aiuto motorista.

7) *Mietitura e tutte le altr lavorazioni meccaniche in agricoltura non regolate espressamente nel presente contratto*: verranno osservate le consuetudini locali.

I pressarini, i paglierini, i gramerini e i piodisti effettueranno il lavoro a turni alternati, secondo gli usi e le consuetudini locali.

Nell'imponibile di cui sopra è compreso il datore di lavoro e sono compresi altresì i suoi familiari, qualora questi partecipino al lavoro come unità lavorative.

Per le macchine non regolate nel presente articolo, le parti si incontreranno di volta in volta per definire il numero dei lavoratori da impiegarsi.

Dichiarazione a verbale: Per stabilire se i paglierini debbano essere 4, 3 o 2, il metro di misura sarà quello della lunghezza del battitore, risultante dal certificato di origine o dalla licenza di esercizio.

Art. 3.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è fissata in 8 ore giornaliere. Per ogni ora compiuta dall'operaio oltre le 8 giornaliere, l'azienda corrisponderà all'operaio stesso, in aggiunta alla retribuzione normale, la percentuale maggiorativa stabilita dall'art. 6 del presente contratto.

Comunque, il lavoro straordinario, da effettuare solo in casi eccezionali, non potrà superare un'ora al giorno.

Sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione sul luogo di lavoro. Non sono da considerare lavorativi i periodi di tempo eventualmente trascorsi dal lavoratore sull'aia in attesa dell'inizio del lavoro e le interruzioni o sospensioni eventuali dovuti a ragione o causa di forza maggiore. In questi casi, quando l'operaio resta a disposizione, su richiesta del datore di lavoro, per riprendere il lavoro, dovrà essere retribuito come se lavorasse.

Recuperi — E' ammesso il recupero a regime normale ed a lume di giorno delle ore perdute a causa di forza maggiore.

Art. 4.

LAVORI PREPARATORI E COMPLEMENTARI

Sono da considerarsi lavori preparatori o complementari, l'avviamento dei trattori, il piazzamento e pulizia delle macchine e il tempo impiegato per il trasferimento delle medesime da un podere all'altro e da un'aia all'altra. Per il tempo impiegato nelle operazioni suddette, in aggiunta alla retribuzione, saranno forfettariamente corrisposte:

a) *nei lavori della trebbiatura del grano*: ai motoristi responsabili, agli aiuto-motoristi, ai paglierini e pressarini due ore di retribuzione normale; ai macchinisti patentati ed ai fuochisti addetti alle coppie trebbianti azionate con locomobili due ore e mezza; al fuochista di turno tre ore di retribuzione normale.

b) *nelle altre lavorazioni meccaniche di cui al precedente art. 2*: ai paglierini, pressarini e gramerini un'ora di retribuzione normale, ai motoristi e agli aiuto motoristi tante ore quante effettivamente ne avranno impiegate nelle lavorazioni, nel trasferimento, piazzamento, pulizia, ecc.

c) *indennità di trasferta*: sarà determinata nel contratto integrativo.

Nei comuni considerati di montagna al personale sarà corrisposta la retribuzione normale di tante ore quante effettivamente ne avranno impiegate nelle lavorazioni, nel trasferimento, piazzamento, pulizia, ecc.

Art. 5.

RIPARAZIONI SUL POSTO DI LAVORO

Per le riparazioni alle macchine eseguite nel corso della campagna durante le lavorazioni, la retribuzione sarà quella normale prevista dal presente contratto.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario e festivo sarà retribuito con le seguenti maggiorazioni sulla paga globale di fatto (esclusa la indennità di vitto):

lavoro straordinario diurno feriale	30%
lavoro normale festivo	45%
lavoro straordinario diurno festivo	75%
lavoro normale noturno	20%
lavoro festivo notturno	65%
lavoro straordinario notturno feriale	50%
lavoro straordinario notturno festivo	95%

Art. 7

CONSERVAZIONE MACCHINE E ATTREZZI

Il lavoratore è responsabile delle macchine e degli attrezzi che riceve in regolare consegna.

E' preciso dovere del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi ed, in genere, tutto quanto è stato a lui affidato.

Art. 8.

DISCIPLINA AZIENDALE

Incorre nei provvedimenti disciplinari l'operaio che:

a) non si presenti o abbandoni il proprio posto di lavoro senza averne dato tempestivo preavviso;

b) si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

c) trasgredisca al divieto di fumare durante il lavoro eseguito nelle immediate vicinanze di depositi di paglia o di altro materiale infiammabile;

d) trascenda in rissa sul lavoro.

Art 9.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

a) ammonizione verbale alla presenza del capo squadra d'aia o scritta;

b) multa di due ore di retribuzione globale;

c) licenziamento.

Di norma i provvedimenti sono successivi, nel senso che quello più grave venga preceduto dal più lieve.

Art. 10.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni contro gli infortuni, mutualistiche e previdenziali, valgono le disposizioni di legge vigenti per il settore dell'industria.

Art. 11

INFORTUNI SUL LAVORO

L'eventuale infortunio sul lavoro, anche se consenta la continuità dell'attività lavorativa, deve essere denunziato immediatamente dall'infortunato al datore di lavoro perchè questi possa effettuare le denunzie di legge.

Art. 12.

CONTROVERSIE

In caso di insorgenza di controversie, esse dovranno essere demandate alle rispettive associazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Qualora questo fallisca, il tentativo sarà esperito dagli organi dell'Ufficio del Lavoro.

Art 13.

CONTRATTI INTEGRATIVI

Per la parte salariale, le organizzazioni interessate provvederanno a stipulare contratti integrativi a parte che, rinnovati annualmente, formeranno parte integrante del presente contratto.

Essi fisseranno i minimi di paga oraria e la misura della indennità di vitto, detta anche indennità di mensa, e la indennità di trasferta.

Art 14.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni individuali di miglior favore esistenti nella provincia, sia normative che salariali, rimangono.

Art 15.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore alla data del 1° agosto 1960 e si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, salvo disdetta data a mezzo comunicazione raccomandata della organizzazione disdettante a tutte le altre firmatarie, entro il 31 dicembre.

Le nuove proposte dovranno essere presentate alla controparte entro un mese dalla data della disdetta. Entro il mese successivo le parti assumono impegno di incontrarsi per l'inizio delle trattative.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1834.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle cooperative casearie delle provincie di Modena e Reggio Emilia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 9 dicembre 1957, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività lattiero-casearia;

Visto, per la provincia di Modena, il contratto collettivo 17 novembre 1959, per i dipendenti dalle aziende casearie cooperative, stipulato tra l'Associazione delle Cooperative per la Trasformazione dei Prodotti Agricoli, la Federazione Provinciale delle Cooperative, l'Unione Provinciale delle Cooperative e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale, la Unione Italiana del Lavoro, l'Associazione Libera ed Autonoma dei Caseotecnici;

Visto, per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 15 marzo 1958, l'allegato, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle aziende casearie cooperative, stipulato tra la Federazione Provinciale delle Cooperative — Settore Autonomo Trasformazione Prodotti Agricoli — e la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione - C.G.I.L., l'Unione Sindacale Lavoratori Alimentazione - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale Lavoratori Alimentazione - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Modena, in data 26 gennaio 1960, n. 12 della provincia di Reggio Emilia, in data 25 giugno 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

— per la provincia di Modena, il contratto collettivo 17 novembre 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende casearie cooperative;

— per la provincia di Reggio Emilia, il contratto collettivo 15 marzo 1958, relativo ai lavoratori dipendenti dalle aziende casearie cooperative;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quello concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese cooperative casearie delle provincie di Modena e Reggio Emilia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 74. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 17 NOVEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE CASEARIE COOPERATIVE DELLA PROVINCIA DI MODENA

Il giorno 17 novembre 1959 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Modena, alla presenza del Direttore dott. *Fertilio Ferruccio* assistito dal Segretario sig. *Leonida Falghera*

tra

ASS. DELLE COOPERATIVE PER LA TRASFORMAZIONE DEI PRODOTTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI MODENA rappresentata dal sig. *Pietro Quadri* assistito dal sig. *Bertuzzi Franco;*

FEDERAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE, rappresentata dal sig. *Padovani Albano* assistito dal sig. *Vignoli Giorgio;*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI MODENA, rappresentata dal sig. *Vecchi* rag. *Giuliano*:

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO rappresentata dal sig. *Dini Romolo* assistito dal sig. *Menabue Pierino* e dalla sig.ra *Piera Rebecchi;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal sig. *Baldini* dott. *Gian Franco* assistito dal sig. *Coli Giovanni;*

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Dotti Gian Carlo;*

la A.L.A.C., rappresentata dal sig. *Castagnetti Sergio,* assistito dal sig. *Ruscelli Tullio:*

è stato stipulato il presente Contratto Normativo Salariale per i dipendenti da aziende casearie cooperative e associazioni similari della Provincia di Modena.

Art. 1.

APPLICAZIONE

Il presente Contratto Normativo Salariale si applica a tutti i dipendenti da aziende casearie della provincia di Modena.

Art. 2.

DECORRENZA

Il presente contratto decorrerà dal 1° aprile 1960 ed avrà la durata di anni due: si intenderà rinnovato per uguale periodo qualora una delle parti non lo abbia disdettato, a mezzo di lettera raccomandata con R.R. almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Le sole tabelle salariali avranno decorrenza dal 1° aprile 1959.

Art. 3.

ASSUNZIONI E DOCUMENTI

In conformità con le vigenti disposizioni legislative sulla disciplina del collocamento, l'assunzione dei lavoratori da parte delle aziende casearie, capo casaro compreso, deve essere effettuata tramite l'ufficio di collocamento.

L'assunzione dei lavoratori deve risultare da impegno scritto e firmato dalle parti interessate.

Il Capo Casaro sarà assunto e retribuito per 12 mesi all'anno, gli altri saranno assunti e retribuiti per l'effettivo lavoro prestato.

I lavoratori all'atto dell'assunzione al lavoro dovranno depositare nelle mani dei rappresentanti o titolari d'azienda caesaria oltre ai certificati di lavoro e di abilitazione tecnica, i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessere e libretto delle assicurazioni sociali;

c) libretto assicurazione malattia:

d) certificato penale, se richiesto dal datore di lavoro, di data non anteriore a tre mesi;

e) stato di famiglia, se capo famiglia.

Nel caso in cui i lavoratori di cui sopra fossero sprovvisti di tali documenti, fatta eccezione per il libretto di lavoro, sarà cura della direzione casearia procurarglieli.

Della conservazione di tali documenti si rende responsabile l'azienda stessa, la quale dovrà restituirli aggiornati all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

I lavoratori assunti, ad eccezione del capo casaro, saranno sottoposti da parte dell'azienda assuntrice ad un periodo di prova della durata massima di due settimane. I lavoratori che al termine del periodo di prova non venissero confermati o non intendessero accettare le condizioni del presente contratto lasceranno senz'altro il Caseificio e ad essi verranno pagate le giornate di lavoro compiute in base alla paga stabilita per la categoria nella quale hanno prestato la loro opera.

Art. 5.

VISITA MEDICA

Prima della conferma in servizio, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica da parte di un medico di fiducia delle parti.

Art. 6.

QUALIFICA

Per prestatori d'opera si intendono:

— capo casaro;
— operaio di 1ª categoria;
— operaio di 2ª categoria;
— apprendista.

Il capo casaro è lo specialista della lavorazione in quanto dispone, nell'ambito del caseificio, la trasformazione del latte e la manipolazione dei latticini, nel tempo, nel luogo e con i mezzi tecnici che gli sembrano più idonei, essendo le funzioni di carattere direttivo e amministrativo affidate al rappresentante o gestore dell'azienda.

L'operaio di 1ª categoria, quello di 2ª categoria e lo apprendista assecondano il Capo Casaro in tutti i suoi lavori e pur essendo alle dipendenze dirette dell'azienda, gli sono subordinati.

L'apprendista è quel lavoratore di età superiore ai 16 anni, che non ha superato il tirocinio (minimo due anni).

Art. 7

MANO D'OPERA

Il numero degli operai da adibirsi nei caseifici dovrà essere commisurato alle necessità della lavorazione nell'ambito delle leggi sul lavoro vigenti e delle norme del presente contratto.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Per le esigenze dell'industria casearia il riposo settimanale che rimane fissato nella misura di un giorno alla settimana salvo le deroghe autorizzate dalla Legge, anzichè coincidere con la domenica può essere concesso anche in un altro giorno della settimana. Ciò sarà deciso di comune accordo con il responsabile dell'azienda casearia ed il capo casaro.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 ore settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

In ogni caso per le ore straordinarie valgono le norme di cui all'art. 14.

Art. 10.

RETRIBUZIONI

Il salario da corrispondere ai dipendenti delle azien de casearie è il seguente:

Salario giorni 26

Capo casaro	L.	40.66
Operaio di 1ª cat. sup. ai 20 anni	»	33.13
Operaio di 1ª categoria dai 18-20 anni	»	32.05
Operaio di 2ª categoria superiore ai 20 anni	»	30.43
Operaio di 2ª categoria dai 18-20 anni	»	29.15
Apprendista sopra ai 20 anni	»	26.25
Apprendista dai 18-20 anni	»	25.01
Apprendista dai 16-18 anni	»	21.10
Apprendista inferiore ai 16 anni	»	16.40

Alla retribuzione di cui sopra verrà aggiunta l'in dennità di contingenza in misura pari a quella in v gore per i lavoratori della industria della provinci di Modena.

Le retribuzioni stesse sono state fissate presuppone do che il latte sia consegnato direttamente dai produ tori al caseificio.

Nel caso in cui il trasporto del latte si effettui d parte del personale addetto al caseificio (Capo Casaro suoi aiutanti) oltre le tariffe salariali si concordano seguenti indennità:

— fino al 20% sul totale del latte conferito a nualmente, nessuna indennità;
— dal 21 % al 50 % L. 50 al quintale;
— dal 51 % al 80 % L. 40 al quintale;
— dal 81 % al 100 % L. 30 al quintale.

Le parti confermano che i salari dovranno riferir alle qualifiche attribuite all'atto dell'assunzione.

Qualora dovessero intervenire aumenti delle retr buzioni nel settore dell'industria lattiero-casearia, parti si impegnano entro 30 giorni dalla avvenuta co cessione di detti aumenti, d'incontrarsi per provved re alla stipulazione di contratti per adesione.

Art. 11

INDENNITÀ SPECIALE

Le parti, tenute presenti le particolari caratterist che del settore, convengono la istituzione di una i dennità speciale mensile nelle seguenti misure:

Capo casaro	L.	3.7[illegible]
Operaio di 1ª categoria	»	3.4[illegible]
Operaio di 2ª categoria sopra 20 anni	»	3.2[illegible]
Operaio di 2ª categoria 18-20 anni	»	2.9[illegible]
Apprendista sopra 20 anni	»	3.0[illegible]
Apprendista dai 18-20 anni	»	2.7[illegible]
Apprendista dai 16-18 anni	»	2.1[illegible]
Apprendista inferiore ai 16 anni	»	1.4[illegible]

Art. 12.

COMPENSI AL CAPO CASARO

A compensazione dell'illimitato orario di lavoro feriale e festivo, riposo compensativo, ferie e della custodia patrimoniale dell'azienda, al capo casaro verrà concesso gratuitamente quanto segue:

a) casa igienica ad uso abitazione per sè e famiglia annessi rustici;

b) latte, burro, sale, legna, luce per il ristretto consumo familiare;

c) kg. 30 di formaggio all'anno;

d) pollaio, con diritto di tenere non più di venti galline e non più di due covate di novelli.

Per quei caseifici che non hanno allevamento di suini, i capi di pollame non avranno limitazione purchè custoditi entro un recinto;

e) per quei caseifici che hanno l'allevamento e l'ingrasso dei suini, il capo casaro avrà il diritto di scegliere un suino del peso di kg. 150-180 che l'azienda casearia gli concederà con la riduzione del 30 % sul prezzo di mercato. Per quei caseifici invece che non hanno suini, sarà fornito dalla ditta il porcile e lo siero occorrente per l'allevamento e l'ingrasso del suino per uso familiare.

Art. 13.

COMPENSI PER GLI ALTRI DIPENDENTI

L'azienda casearia concederà gratuitamente al personale dipendente, escluso i familiari del capo casaro, per il periodo di lavorazione del latte:

a) un litro di latte al giorno;

b) 2 kg. al mese di burro per i non conviventi con il capo casaro e 1 kg. e mezzo per i conviventi.

I caseifici che non vorranno o non potranno concedere i compensi di cui sopra in natura dovranno corrisponderli in denaro.

Art. 14.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, ECC.

A tutti i dipendenti del caseificio, escluso il capo casaro, per tutte le ore straordinarie feriali, festive, notturne, festività nazionali ed infrasettimanali, gratifica natalizia, ferie indennità di licenziamento ed ogni e qualsiasi istituto esso derivi da obblighi contrattuali o di legge (esclusi gli assegni familiari) verrà corrisposta una maggiorazione del 50 % da calcolarsi sul salario, sulla contingenza e sulla indennità speciale.

Art. 15.

PREMIO PER L'ALLEVAMENTO DEI SUINI

L'azienda casearia concederà al personale dipendente per l'allevamento dei suini un premio pari all'8 % (otto per cento) dell'utile netto ricavato dalla vendita degli stessi, da ripartirsi nella seguente misura: 4 % (quattro per cento) al capo casaro e 4 % (quattro per cento) agli altri dipendenti in parti uguali. Sono ammessi accordi tra le parti, sempre chè il premio che verrà corrisposto non sia inferiore a quello sopra fissato.

Art. 16.

PREMIO BUONA RIUSCITA FORMAGGIO

L'azienda casearia concederà al capo casaro un premio di L. 19 (diciannove) per ogni quintale di latte lavorato, semprechè la partita raggiunga il 90 % di formaggio scelto mercantile 0-1 e L. 2 in più per ogni 1 % dal 91 % compreso al 100 %.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ

Al capo casaro la corresponsione delle gratifica natalizia e delle festività nazionali ed infrasettimanali avverrà a termini di legge.

Art. 18.

INDENNITÀ DI CARO PANE

Al solo capo casaro, la indennità di caro pane verrà corrisposta secondo le norme di legge.

Art. 19.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO AL CAPO CASARO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento dà diritto al capo casaro a percepire una indennità, ragguagliata alla retribuzione globale di fatto nella seguente misura:

a) giorni 7 (ore 56) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (ore 80) per ogni anno dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (ore 96) per ogni anno dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (ore 120) per ogni anno oltre il 18° anno compiuto;

La indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 1° aprile 1951.

Per l'anzianità maturata sino al 31 marzo 1951, l'indennità di chè trattasi verrà corrisposta nella misura di giorni 3 per ogni anno di anzianità maturata.

L'anzianità già maturata al 31 marzo 1951 verrà calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*) *b*) *c*) *d*) del presente articolo.

Art. 20.

DIMISSIONI DEL CAPO CASARO

Nel caso in cui il capo casaro intenda dimettersi, dovrà dare preavviso scritto, con lettera raccomandata R.R. diretta alla direzione dell'azienda entro il 25 novembre.

Per le indennità di dimissioni valgono le norme del vigente contratto nazionale per gli addetti all'industria lattiero casearia: e cioè:

— fino a 5 anni di anzianità: 50% dell'indennità di licenziamento di cui all'art 19;

— oltre i 5 anni e fino a 10 anni, il 75% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 19;

— oltre i 10 100 % dell'indennità di licenziamento di cui all'art 19.

Art. 21

DISDETTA AL CAPO CASARO

La disdetta al capo casaro deve essere data entro il 25 novembre. Per tutti i caseifici della provincia di Modena rappresentati dai firmatari del presente contratto, la disdetta al capo casaro deve essere data spiegando i motivi che l'hanno determinata.

Il capo casaro regolarmente disdettato dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e dovrà sgombrare la casa e annessi rustici entro il 25 marzo dell'anno successivo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La notifica di disdetta al capo casaro non deve formare oggetto per stipulare condizioni salariali inferiori per il capo casaro di quelle fissate dal presente contratto di lavoro e da quello successivo.

Le organizzazioni firmatarie raccomandano ai titolari e rappresentanti dei caseifici di notificare la disdetta solo quando vi sia il concreto intendimento di sostituire il personale, tanto più che la disdetta con successiva riassunzione non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti.

Art 22.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La retribuzione e i relativi accessori dovranno essere pagati a mensilità posticipate a tutti i dipendenti dell'azienda casearia.

Art 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione darà seguito l'invio di certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà fare controllare lo stato di malattia ad ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni familiari nella misura e per la durata prevista dall'Istituto Mutualistico, avrà diritto alla conservazione del posto per 4 mesi, trascorso tale periodo massimo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di diritto.

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Al capo casaro è concessa la facoltà di farsi sostituire da persona di fiducia delle parti, a proprie spese, fermo restando il periodo massimo di 4 mesi.

Art. 24

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al datore di lavoro il quale provvederà affinchè sia completata la stesura della denuncia di legge, se del caso. Durante la degenza dovuta a causa di infortunio avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 23. Resta convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue mansioni, l'azienda esaminerà la opportunità, tenuto anche conto delle posizioni e delle attitudini dell'interessato di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

Art 25.

TRAPASSO CESSAZIONE E TRASFORMAZIONE D'AZIENDA

In caso di trapasso, cessazione e trasformazione di azienda casearia, tutti i dipendenti di questa conservano i diritti derivanti dal presente contratto, salvo che il rapporto di prestazione d'opera sia stato già risolto o terminato.

Art 26.

RESE QUANTITATIVE E QUALITATIVE

In considerazione che gli effetti delle fermentazioni anticasearie si manifestano assai spesso dopo mesi dalla fabbricazione del formaggio, il capo casaro ha il diritto di fare effettuare dei controlli preventivi al latte di ogni singolo conferente o comunque ogni qualvolta sia necessario in conseguenza delle difficoltà che dovesse incontrare nella fabbricazione del formaggio.

Tali controlli verranno effettuati da chimici e da tecnici specializzati in materia lattiero-casearia sempre d'accordo con il capo dell'azienda casearia affinchè il controllo non resti limitato alle caratteristiche del latte ma esteso anche alla sua lavorazione.

Se da accertamenti avvenuti, la anormalità della fabbricazione del formaggio grana risulterà attribuita alla qualità anticasearia del latte l'imprenditore, o chi per esso, dovrà provvedere con propri mezzi alle spese per detti accertamenti ed alla eliminazione delle cause.

Per tale scopo dovrà fare sì che i conferenti latte si attengano scrupolosamente alla pratica attuazione dei consigli impartiti dal personale che effettuerà i controlli di cui sopra.

Da parte sua il capo casaro si adopererà diligentemente ed attivamente per la migliore riuscita dei prodotti usando tutti gli accorgimenti dettati dalla tecnologia casearia a sua conoscenza.

E' fatto obbligo alle due parti interessate di annotare sul giornale di fabbricazione il periodo relativo agli accertamenti ed ai rilievi fatti.

Il capo casaro è tenuto a consegnare all'azienda casearia tutti i prodotti e cascami ricavati dalla trasformazione del latte, fatta eccezione per le quote di sua spettanza. In conseguenza della mancata osservanza di tale preciso obbligo contrattuale, il capo casaro è passibile delle sanzioni disciplinari previste dai contratti nazionali di categoria.

Indipendentemente dai controlli normali, l'azienda casearia o il suo rappresentante hanno piena facoltà di fare eseguire, o di incaricare persona di fiducia, tutti gli accertamenti periodici al fine di stabilire la resa effettiva di burro e di formaggio.

Il capo casaro è tenuto ad aggiornare il giornale di fabbricazione e di esibirlo ad ogni richiesta dell'azienda. Nel caso che questa abbia disposto per la consegna della panna ad una cremeria, il capo casaro è tenuto alla registrazione sul giornale di fabbricazione delle rese in burro di volta in volta comunicate.

Gli accertamenti ai fini delle rese qualitative e quantitative dei prodotti caseari dell'annata dovranno essere compiuti entro e non oltre il 20 dicembre dello stesso anno di fabbricazione.

2) Per quanto riguarda la resa del latte, tenuto calcolo che per un complesso di cause si possono riscontrare anche differenze notevoli, dovranno essere effettuati periodicamente appropriati controlli per la ricerca del contenuto in grasso ed in caseina del latte di massa dei singoli conferenti, accompagnati contemporaneamente da controlli di pesatura dei prodotti. I risultati dei controlli verranno annotati su apposito registro.

3) In quei caseifici nei quali l'imprenditore non ha voluto fare eseguire, malgrado gli avvertimenti e gli inviti del capo casaro, gli opportuni controlli tendenti a rilevare nel latte le cause di anormale riuscita qualitativa e quantitativa dei prodotti, il capo casaro viene escluso da ogni responsabilità.

4) In altri casi invece ove la mancanza dei controlli sia dovuta al capo casaro, questo è tenuto a rispondere della resa quantitativa e qualitativa dei prodotti sulla base media riscontrata nei diversi caseifici della zona fra essi assomiglianti nelle caratteristiche generali.

5) In mancanza di pacifico accordo fra le parti, nel caso di controversie che dovessero sorgere sui risultati a fine lavorazione, l'esame di esso verrà demandato a due esperti caseari da nominarsi fra le parti i quali dovranno dare il loro giudizio in base ai risultati dei controlli effettuati durante l'annata casearia. Nel caso in cui tali controlli non siano effettuati vale quanto contenuto nei comma 3 e 4.

6) Nel caso che si effettui la distribuzione del siero, esso dovrà essere distribuito nell'orario fissato di comune accordo con i rappresentanti dell'azienda ed in nessun caso fuori dell'orario stesso.

E' assolutamente vietato usare per il trasporto del siero i recipienti che si usano per il latte: nella eventualità che i produttori commettessero tale infrazione il casaro può rifiutarsi di accettare il latte.

Art. 27.

CONTROVERSIE

Le controversie relative al presente contratto dovranno, prima dell'azione giudiziaria essere sottoposte alle rispettive organizzazioni sindacali di categoria per il tentativo di conciliazione.

Per le controversie eventualmente nascenti in relazione all'applicazione dell'art. 7 non risolte attraverso alla normale discussione da parte delle Organizzazioni Sindacali, ad istanza di una delle parti potrà essere richiesto parere consultivo ad una commissione di tre esperti di cui: uno designato dalla Camera di Commercio, uno dall'Ispettorato Agrario ed uno dall'Istituto Sperimentale di Zootecnia.

Art. 28.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto abolisce tutti quelli stipulati singolarmente che prevedono un trattamento inferiore, fermo restando le condizioni di miglior favore in atto.

Il presente accordo non si applica ai lavoratori che abbiano convenuto forme di appalto o comunque di partecipazione all'andamento economico dell'Azienda.

Art. 29.

AFFISSIONI

Copia del presente contratto deve essere affissa in ogni caseificio in luogo ben visibile.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 15 MARZO 1958 PER I PRESTATORI D'OPERA DIPENDENTI DALLE AZIENDE CASEARIE COOPERATIVE DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Oggi 15 marzo 1958 in Reggio Emilia,

tra

il Settore Autonomo Trasformazione Prodotti Agricoli della Federazione Provinciale delle Cooperative, rappresentata dal dott. *Avandino Salsi*, assistito dal perito industriale *Giovanni Corradini* con la partecipazione del Comitato Tecnico delle Latterie Sociali:

e

la Federazione Provinciale Lavoratori dell'Alimentazione C.G.I.L., rappresentata dal Segretario *Carlo Tedeschi*, assistito dal rag. *Mario Veneziani*, con la partecipazione del Comitato Direttivo del Sindacato Provinciale Casari ·

la Unione Sindacale Lavoratori Alimentazione C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Arrigo Sitta*;

la Camera Sindacale Provinciale Lavoratori Alimentazione U.I.L., rappresentata dal sig. *Pietro Montanari*;

premesso

che su scala nazionale si è provveduto al rinnovo del contratto di lavoro settore industria, lattiero caseario, avvenuto in Roma il 9 dicembre 1957:

si è proceduto

all'adeguamento del trattamento economico e normativo del contratto collettivo da valere per i prestatori di opera dipendenti dalle aziende casearie della Provincia di Reggio Emilia.

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo decorre dal 1° marzo 1958 ed avrà la durata di anni uno.

S'intenderà rinnovato per uguale periodo qualora una delle due parti non lo abbia disdettato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima del termine di scadenza.

Art. 2.

AFFISSIONE

Copia del presente contratto dovrà essere affisso in ogni caseificio ed in luogo ben visibile.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

In conformità alle vigenti disposizioni sulla disciplina nazionale del lavoro, l'assunzione della mano di opera da parte delle aziende casearie deve essere fatta tramite l'Ufficio di Collocamento e con il controllo dei Sindacati di categoria.

Non potranno essere impiegati al lavoro operai se non appartenenti al settore dell'industria lattiero-casearia.

L'assunzione dei lavoratori deve risultare da un atto scritto e firmato dalle parti interessate, come da schema allegato n. 1, intendendosi reciprocamente impegnativo.

Il capo casaro sarà assunto e retribuito per 12 mesi all'anno. Gli altri dipendenti saranno assunti e retribuiti per la durata dell'effettivo lavoro prestato.

Al termine della lavorazione del latte ed in ogni caso alla data prevista dall'art. 9 la mano d'opera riscontrata eccedente alle necessità dell'azienda casearia potrà essere licenziata: sarà data la preferenza nella assunzione alla riapertura del caseificio agli stessi operai, semprechè abbiano dato prova di diligenza e capacità.

I lavoratori all'atto dell'assunzione dovranno depositare nelle mani del rappresentante o titolare della azienda casearia, oltre i certificati di lavoro e di abilitazione tecnica, i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie;

c) libretto Cassa Mutua Malattia;

d) certificato penale, a richiesta dell'azienda casearia, di data non anteriore a tre mesi;

e) tessera sanitaria a richiesta dell'azienda casearia.

Se i lavoratori sono sprovvisti di tali documenti, ad eccezione del libretto di lavoro, sarà cura della azienda casearia di procurarli.

Della conservazione dei documenti si rende responsabile l'azienda casearia la quale dovrà restituirli aggiornati all'atto dello scioglimento del rapporto di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

I lavoratori assunti, ad eccezione del capo casaro, saranno sottoposti da parte dell'azienda casearia, ad un periodo normale di prova di giorni 6 con facoltà di proroga, al massimo di due settimane.

Coloro che al termine del periodo di prova non venissero riconfermati o non intendessero accettare le condizioni di cui al presente contratto, lasceranno senz'altro il caseificio ed agli stessi verranno pagate le giornate di lavoro compiuto, in base alla paga stabilita per la categoria nella quale hanno prestato la loro opera.

Art. 5.

VISITA MEDICA

Prima della conferma in servizio, tutti i lavoratori potranno essere sottoposti a visita medica da parte di un medico di fiducia delle parti.

Art. 6.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

Il *Capo casaro* è lo specialista della lavorazione in quanto dispone nell'ambito del caseificio la trasformazione del latte, la manipolazione e conservazione dei prodotti e l'allevamento dei suini, con la mano d'opera adeguata, essendo le funzioni di carattere direttivo ed amministrativo affidate al rappresentante o gestore dell'azienda casearia.

L'Operaio qualificato è il prestatore d'opera d'età superiore agli anni 18 in grado di compiere tutte quelle operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecniche-pratiche conseguite dopo adeguato tirocinio. Entrano in questa categoria anche gli apprendisti che trascorso il prescritto periodo di apprendistato raggiungono l'idoneità ad esercitare le mansioni suindicate.

Rimane tale fino alla idoneità ad esercitare le mansioni di capo-casaro.

L'Operaio comune è il prestatore d'opera di età superiore ai 14 anni che compie i lavori ed operazioni per le quali non sono richieste specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze dopo aver superato il periodo di prova. Rientrano in questa categoria anche gli apprendisti che alla prova finale non hanno raggiunto l'idoneità alla qualificazione.

Donna è la prestatrice d'opera di età superiore ai 14 anni in grado di compiere tutte quelle operazioni che richiedono il possesso di normali capacità tecnico-pratiche.

Qualora la donna esplichi mansioni che normalmente sono attribuite a maestranze maschili, specializzate o qualificate, a parità di lavoro o di rendimento, sarà corrisposta la retribuzione contrattuale prevista per l'uomo.

L'Apprendista è il prestatore d'opera di età non inferiore ai 14 anni, nè superiore ai 18 anni, che viene assunto dall'azienda casearia ai sensi della legge 19 gennaio 1955 n. 25 e delle successive modifiche o regolamenti, allo scopo di impartire l'insegnamento necessario, teorico o pratico, perchè consegua la capacità tecnica per diventare operaio qualificato.

Tutti i suddetti lavoratori vengono assunti direttamente dall'azienda casearia, essi restano solo subordinati al capo casaro per quanto riguarda lo svolgimento tecnico della lavorazione del latte e di tutte le operazioni connesse.

Art. 7.

APPRENDISTATO

Durata dell'apprendistato e trattamento economico-normativo degli apprendisti

La durata dell'apprendistato è fissata in quattro stagioni casearie per i giovani che iniziano i lavori al 14° anno di età compiuta. Per gli altri il periodo di apprendistato è fissato in tre stagioni casearie.

Agli apprendisti che trascorrono il periodo di apprendistato dai 14 ai 18 anni, è applicato il trattamento economico-salariale degli operai comuni di pari età, salvo quanto disposto dall'art. 17.

Agli apprendisti in forza dell'azienda casearia, in quanto assunti entro il 18° anno di età, e che ancora non abbiano trascorso il prescritto periodo di apprendistato, viene riservato, al compimento del 18° anno di età, il trattamento economico-salariale previdenziale ed assicurativo degli operai comuni di pari età.

Orario di lavoro degli apprendisti, ferie, riposo settimanale, trasporti pesi, ecc.

L'orario di lavoro degli apprendisti è fissato in 8 ore giornaliere e 44 settimanali.

Le ferie sono fissate in 30 giornate lavorative all'anno per gli apprendisti di età inferiore ai 16 anni e 20 giorni lavorativi all'anno per gli altri. Le ferie sono ripartibili in dodicesimi per ogni mese di prestazione o frazione superiore ai 15 giorni.

Il periodo di godimento delle ferie ha inizio con la chiusura stagionale del caseificio.

Gli apprendisti non possono essere adibiti a lavori di manovalanza e superiori alle loro forze fisiche e che non siano attinenti al mestiere per il quale sono stati assunti.

Art. 8.

AZIENDA CASEARIA

Per azienda casearia s'intende:

a) il caseificio sociale o cooperativo o latteria sociale;

b) il caseificio industriale o privato;

c) il caseificio aziendale.

Art. 9.

IMPONIBILE DI MANO D'OPERA

Il numero delle unità lavorative da adibire nei caseifici della provincia in relazione al quantitativo del latte lavorato, al numero dei suini allevati, anche per conto terzi, ed al numero delle forme di formaggio conservate nel magazzino dell'azienda casearia, dovrà essere il seguente:

a) *Per il latte lavorato*

fino a 1.000 q.li annui
un casaro

da 1.001 q.li a 1.600 q.li annui
un casaro un apprendista od operaio comune inferiore ai 18 anni:

da 1.601 q.li a 2.200 q.li annui
un casaro, un operaio comune superiore ai 18 anni:

da 2.201 q.li a 2.600 q.li annui
un casaro, un operaio qualificato:

da 2.601 q.li a 3.800 q.li annui
un casaro, un operaio qualificato, un apprendista od operaio comune inferiore ai 18 anni:

da 3.801 q.li a 4.300 q.li annui
un casaro, un operaio qualificato, un operaio comune superiore ai 18 anni;

da 4.301 q.li a 5.600 q.li annui
un casaro, due operai qualificati, un apprendista od operaio comune inferiore ai 18 anni:

da 5.601 q.li a 7.600 q.li annui
un casaro, due operai qualificati, un operaio comune, un apprendista od operaio comune inferiore ai 18 anni:

da 7.601 q.li a 10.500 q.li annui
un casaro, tre operai qualificati, un operaio comune, un apprendista od operaio comune inferiore ai 18 anni:

oltre 10.500 q.li annui
un operaio qualificato per ogni 3.000 q.li di latte lavorato in più.

b) *Per i suini in allevamento*

fino a 100 suini
un operaio comune di età inferiore ai 18 anni.

da 101 a 130 suini
un operaio comune di età superiore ai 18 anni;

da 131 a 150 suini
un operaio qualificato.

c) *Per il formaggio in stagionatura*

Mano d'opera adeguata al numero delle forme in stagionatura ed alla durata della stagionatura stessa.

I limiti sopraindicati sono stati concordati dalle parti tenendo conto delle effettive esigenze tecniche del caseificio, considerando per ogni unità lavorativa un orario giornalierio non superiore alle ore 9.

La mano d'opera così fissata dovrà essere gradualmente assunta al lavoro entro il 30 aprile per i comuni della pianura e collina ed entro il 31 maggio per i Comuni della montagna (Baiso, Busana Carpineti, Casina, Castelnuovo Monti, Collagna, Ligonchio, Ramiseto, Toano, Vetto, Viano, Villaminozzo).

I lavoratori, tranne il capo casaro che è retribuito per 12 mesi all'anno, rimarranno in servizio retribuiti sino alla chiusura del caseificio, qualora questa avvenga entro il 31 ottobre per i caseifici situati nei comuni di montagna, ed entro il 30 novembre negli altri comuni.

Dopo tali date le aziende casearie dovranno trattenere in servizio retribuito solo il personale necessario alle esigenze tecniche del caseificio, della lavorazione del latte, conservazione dei prodotti ed allevamento ed ingrasso suini.

Per determinare il quantitativo annuo di latte che presumibilmente verrà lavorato, si terrà conto oltrechè del conferimento giornaliero in primavera, dell'andamento stagionale e dell'indirizzo zootecnico dei produttori.

Per le aziende casearie che lavorano notevoli quantitativi di latte e che dispongono di moderni impianti e razionali attrezzature, sarà consentita la proroga della data di assunzione dell'ultimo lavoratore semprechè a questi venga garantito un periodo minimo di retribuzione di 210 giornate lavorative.

Eventuali controversie circa l'impiego della mano di opera nei caseifici dovranno essere notificate alle rispettive Organizzazioni di categoria per il tentativo di conciliazione da effettuarsi entro 10 giorni dalla data di comunicazione.

Qualora richiesto da una delle parti, sarà eseguito un sopraluogo al caseificio per accertarne le effettive condizioni tecniche della produzione e se il numero delle unità lavorative assunte corrisponde ai criteri fissati ai punti *a*), *b*) e *c*).

In caso di mancato accordo la controversia verrà demandata all'Ufficio Provinciale del Lavoro, che deciderà definitivamente.

E' ammesso, generalmente, l'impiego di due sole unità lavorative appartenenti alla famiglia del casaro.

Non potranno essere adibiti nel lavoro del caseificio operai appartenenti ad altre categorie e non è consentita la sostituzione degli operai qualificati e comuni con apprendisti ed operai di età inferiore ai 18 anni.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro sarà fissato dal casaro d'intesa con il rappresentante dell'azienda casearia. L'orario di lavoro dovrà essere affisso nell'azienda in luogo ben visibile.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE COMPENSATIVO

Per l'esigenza dell'industria casearia, il riposo settimanale per i dipendenti dell'azienda casearia, è stabilito in un giorno alla settimana e verrà fissato d'intesa con il datore di lavoro ed il capo casaro.

Il giorno di riposo settimanale si matura con il compimento dell'intera settimana di lavoro effettuato.

In caso di prestazione d'opera in tale giorno, sarà corrisposta la retribuzione o la compensazione in natura di cui agli articoli 15 e 17

Ferme restando le 4 mezze giornate di riposo al mese e la normale maggiorazione del 43%, di cui all'art 19, si precisa che qualora particolari esigenze aziendali lo richiedessero, la prestazione d'opera, anche in tali mezze giornate di riposo, dovrà essere a parte retribuita con la corresponsione della paga unificata per le ore lavorative di effettiva prestazione, maggiorata del 35% per lavoro festivo.

Art. 12.

RETRIBUZIONE DELLA MANO D'OPERA

Ai lavoratori dipendenti dalle aziende casearie, a datare dal 1° novembre 1957 compete il salario mensile minimo fissato nelle tabelle allegate n. 2 che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Detti minimi mensili sono ragguagliati a 26 giornate a 8 ore: in adeguamento al C.N.L. del 9 dicembre 1957, sono comprensivi dell'indennità di contingenza, della indennità di caro-pane di L. 780 mensili.

Per l'aggiornamento della indennità di contingenza di cui alle paghe unificate suddette, si fa riferimento all'indennità di contingenza in vigore nel settore dell'industria.

Il capo casaro è retribuito per 12 mesi all'anno e gli altri lavoratori per il periodo di effettivo lavoro prestato.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto convengono di accettare sin d'ora tutte le variazioni della paga base e degli altri accessori della retribuzione che si verificheranno nel settore dell'industria alimentare lattiero-casearia, successivamente alla stipulazione del presente contratto.

Art. 13.

INDENNITÀ SPECIALE

A datare dal 1° marzo 1955 viene istituita in conformità a quanto applicato in campo nazionale nel settore lattiero caseario, una indennità speciale mensile, che verrà corrisposta a tutti i dipendenti nella misura fissata dall'allegata tabella n. 3.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro le frazioni di mese superiori ai 15 giorni verranno arrotondate al mese.

Tale indennità verrà egualmente corrisposta per intero al lavoratore anche nel caso di assenza dal lavoro, semprechè questa non superi nel mese di calendario i 14 giorni.

Nel caso di prestazione d'opera inferiore al mese l'importo verrà calcolato dividendo per 26 l'importo mensile.

Art. 14.

TRASPORTO LATTE

Le retribuzioni di cui all'art 12 sono state fissate presupponendo che il latte venga consegnato dai produttori al caseificio.

Nel caso in cui il latte venga invece ritirato al domicilio dei conferenti od in luogo diverso dal caseificio, dovrà essere corrisposto al lavoratore incaricato del servizio un equo compenso da concordarsi preventivamente, semprechè non sia stato provveduto appositamente all'assunzione della mano d'opera necessaria.

Art. 15.

COMPENSI AL CASARO

A corrispettivo delle ore straordinarie di lavoro compiuto in tutti i giorni, comprese le domeniche e le festività infrasettimanali, nonchè per la custodia del patrimonio dell'azienda casearia, viene concesso gratuitamente al capo casaro quanto segue:

a) casa igienica ad uso abitazione per sè e famiglia, con annessi rustici.

b) latte, sale, legna e luce per il ristretto consumo familiare;

c) burro nella misura di gr. 100 al giorno per il periodo di lavorazione.

d) formaggio reggiano parmigiano nella misura di Kg. 4.5 per ogni componente della famiglia;

e) farina gialla, per il consumo familiare, quando nel caseificio avvenga l'allevamento od ingrasso dei suini;

f) pollaio e porcile per l'allevamento ad uso familiare;

g) per i caseifici che non hanno l'allevamento dei suini, l'azienda casearia concederà, oltre il porcile, il siero occorrente per l'ingrasso di due suini come massimo.

Art. 16.

PREMI DI ANZIANITÀ

In adeguamento al contratto nazionale di lavoro per il settore lattiero caseario, verrà corrisposto ai dipendenti casari ed operai, all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità di servizio continuativo presso la stessa azienda, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno 125 ore di retribuzione globale di fatto:

— al compimento del 20° anno 250 ore di retribuzione globale di fatto.

L'importo dei premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio stesso.

In caso di licenziamento o dimissioni, per cause indipendenti dalla volontà o colpa del casaro, il premio, al 5° anno compiuto di anzianità, sarà egualmente corrisposto in misura frazionabile ad anno.

Art. 17.

PRODOTTI IN NATURA

L'azienda casearia corrisponderà gratuitamente a tutti i dipendenti estranei alla famiglia del casaro i seguenti quantitativi di prodotti:

Uomini e donne: mezzo litro di latte al giorno

Uomini e donne: Kg. 1 di burro al mese.

A fine lavorazione saranno corrisposti gratuitamente a tutti i dipendenti (casaro compreso) Kg. 2 di burro per le necessità familiari.

Art. 18.

INDENNITÀ DI MANCATA MENSA

Constatate le difficoltà tecniche ed organizzative per l'istituzione di una mensa aziendale nelle aziende casearie, viene corrisposta, quale indennità sostitutiva di mensa, ai dipendenti estranei alla famiglia del casaro e che non convivono presso di lui, la somma di L. 50 giornaliere.

L'indennità di mancata mensa, viene considerata agli effetti della corresponsione della gratifica natalizia, ferie, indennità di preavviso e di licenziamento, e per il calcolo delle relative trattenute ai fini previdenziali ed assicurativi.

Art. 19.

MAGGIORAZIONI DELLA PAGA PER GRATIFICA NATALIZIA, FERIE, FESTIVITÀ, ECC.

A corrispettivo della gratifica natalizia, delle ferie non godute, del lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali, nonchè delle ore straordinarie eseguite nei giorni feriali e festivi, comprese le domeniche, sarà corrisposta a tutti i dipendenti, escluso il casaro, una maggiorazione del 43% della paga globale (paga base ed indennità di contingenza).

Per gli apprendisti che ai sensi dell'art. 7 effettuano 8 ore di lavoro giornaliero e 44 settimanali e beneficiano del periodo di ferie retribuito nella misura e nei modi indicati dal suddetto articolo, tale maggiorazione viene ridotta al 20%.

Il lavoratore, compatibilmente con le esigenze del caseificio, potrà egualmente usufruire di quattro mezze giornate festive di riposo al mese, ferma restando la normale retribuzione.

Se il lavoratore beneficerà dell'intero riposo settimanale (24 ore dopo 6 giorni lavorativi), la maggiorazione del 43% di cui all'art. 19, sarà ridotta al 38%.

Art. 20.

PREMIO ALLEVAMENTO SUINI

L'azienda concederà al personale dipendente a titolo di incoraggiamento per l'allevamento dei suini un premio di L. 350 per ogni capo allevato non destinato alla bassa macellazione, da suddividersi in ragione di L. 200 al capo casaro e L. 150 agli altri dipendenti da ripartirsi in parti uguali.

Sono ammessi accordi particolari fra le parti semprechè il compenso che verrà corrisposto ai dipendenti non sia inferiore a quello sopraddetto.

Per i caseifici privati industriali dove il gestore svolge direttamente le mansioni di casaro, tale premio ai dipendenti è convenuto in L. 300 per suino, intendendosi già detratta la percentuale dovuta al casaro.

Art. 21.

PREMIO DELLA BUONA RIUSCITA DEL FORMAGGIO

Se la qualità del formaggio prodotto è buona, la azienda casearia corrisponderà al casaro un premio di produzione e di incoraggiamento nella misura seguente:

a) per i caseifici che trasformano latte fino a 6.000 q.li:

L. 18 per ogni q.le di latte per le partite di formaggio scelto mercantile 0-1 al 90%:

L. 1 in più della quota minima suddetta, per ogni 1% in più oltre il 90% (vedi tabella allegata n. 5);

b) per i caseifici che trasformano latte, oltre i 6.000 q.li:

il premio verrà determinato come sopra per i primi 6.000 q.li, mentre per l'eccedenza il premio verrà ridotto del 20%.

L'accertamento qualitativo sulla partita di formaggio dovrà essere eseguito, alla presenza del casaro, entro il 25 dicembre dell'anno in corso.

Qualora il formaggio prodotto nell'annata resti, tutto o in parte, intendendosi esclusa la quota che costituisce la normale scorta per il consumo familiare dei soci, giacente nei magazzini dell'azienda casearia, o presso Istituto di Credito, o venga conferito ad Organismi Consortili, sarà ammesso un ulteriore accertamento sullo stato qualitativo della partita rimasta, da eseguirsi non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

In tale caso sarà concessa, da parte dell'azienda casearia, una tolleranza sulla percentuale dello scarto del 4%, senza alcuna decurtazione del premio in precedenza determinato.

Resta pertanto riconosciuto al casaro il diritto di riscuotere il premio minimo anche se nel secondo accertamento la percentuale del formaggio scelto mercantile 0-1 risulterà come minimo, dell'86%.

Se la maggior percentuale dello scarto, constatata nel secondo accertamento, supera la tolleranza del 4%, il premio in precedenza determinato verrà gradualmente ridotto.

Il premio, in quanto spettante, verrà subito liquidato al casaro in caso di vendita del formaggio, o di interruzione del rapporto di lavoro e non oltre il 30 aprile negli altri casi.

Tuttavia se, per cause indipendenti dalla volontà del casaro, questi non potrà beneficiare del premio di produzione e di incoraggiamento, l'azienda casearia corrisponderà un compenso pari all'indennità speciale mensile di cui alla tabella allegata n. 4 moltiplicata per 12.

Qualora il premio di produzione e di incoraggiamento risultasse inferiore all'indennità speciale, la azienda casearia corrisponderà la differenza.

Art. 22.

RESPONSABILITÀ DELLA BUONA RIUSCITA DEI PRODOTTI

Quando la fabbricazione del formaggio presenta difficoltà nella riuscita, il capo casaro, data la sua responsabilità morale, ha il dovere di avvisare immediatamente l'azienda casearia ed ha il diritto di fare effettuare ad un chimico di fiducia, quando ne ravvisi la necessità, gli opportuni accertamenti volti ad identificare le cause.

Se ad accertamenti avvenuti l'anormalità della fabbricazione del formaggio risulterà attribuita alle qualità anticasearie del latte, l'azienda casearia, o chi per essa, dovrà provvedere con propri mezzi ed alle spese relative per i detti accertamenti ed all'eliminazione delle cause.

E' fatto obbligo alle due parti interessate di annotare nel registro di lavorazione il periodo relativo agli accertamenti ed i rilievi fatti.

Il capo casaro è tenuto alla consegna all'azienda casearia di tutti i prodotti e cascami ricavati dalla trasformazione del latte fatta eccezione delle quote di sua spettanza. In conseguenza della mancata osservanza di tale preciso obbligo contrattuale, il capo casaro è passibile delle sanzioni disciplinari previste dai patti nazionali di categoria.

Indipendentemente dai controlli normali, l'azienda casearia ha piena facoltà di fare eseguire, incaricando persone di fiducia, tutti gli accertamenti giornalieri e periodici al fine di stabilire la resa effettiva di burro e di formaggio.

Il capo casaro è tenuto ad aggiornare il giornale di fabbricazione ed a esibirlo ad ogni richiesta dell'azienda casearia.

Nel caso che questa abbia disposto per la consegna della panna ad una cremeria, il capo casaro è tenuto alla registrazione sul giornale di fabbricazione delle rese in burro di volta in volta comunicate.

Gli accertamenti, ai fini della determinazione della resa quantitativa dei prodotti caseari dell'annata, dovranno essere compiuti entro il 25 dicembre.

Le controversie sulle rese e sulla qualità dei formaggi potranno essere comunicate in qualunque momento dell'anno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, le quali si adopereranno pariteticamente per appurare le cause e la responsabilità.

Il presente contratto esclude qualsiasi garanzia, sia per la resa quantitativa che qualitativa.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA, FESTIVITÀ NAZIONALI, ECC.

A tutti i dipendenti, capo casaro compreso, per quanto riguarda gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali, congedi matrimoniali, ecc., valgono le norme del contratto nazionale F.I.L.I.A (Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari settore lattiero-caseario) salvo il disposto degli articoli 15 e 19.

Art. 24.

FERIE

Tutti i dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione globale (paga base più indennità di contingenza ecc.) nella misura di:

giorni 12 all'anno fino al 7° anno di anzianità;
giorni 14 all'anno dall'8° al 15° anno di anzianità:
giorni 16 all'anno dal 16° al 20° anno di anzianità;
giorni 18 all'anno oltre il 20° anno di anzianità.

Le ferie non possono essere notificate nel periodo di preavviso di licenziamento.

A coloro che all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro non avranno maturato il diritto alle ferie, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi o frazione di mesi di anzianità maturata.

Resta salvo quanto disposto all'art. 19 del presente contratto di lavoro.

Art. 25.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dal contratto nazionale F.I.L.I.A., dà diritto al personale dipendente di percepire una indennità ragguagliata alla retribuzione globale di fatto, nella seguente misura.

1) *Ai capi casari*:

a) giorni 4 per ogni anno di anzianità fino al 1944 incluso;

b) giorni 5 per l'anno 1945;

c) giorni 9 per ogni anno di anzianità rispettivamente per gli anni 1946-47-48-49-50-51.

A decorrenza del 1° marzo 1952, l'indennità suddetta, in considerazione della natura del lavoro e delle mansioni espletate dai capi casari, viene così fissata:

a) giorni 12 per ogni anno di anzianità fino al 5° anno;

b) giorni 14 per ogni anno di anzianità dal 6° fino al 10° anno;

c) giorni 15 per ogni anno di anzianità dall'11° fino al 18° anno;

d) giorni 18 per ogni anno di anzianità oltre il 18° anno.

Agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di licenziamento di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*), si dovrà tenere conto dell'anzianità già maturata in precedenza.

2) *Agli operai, donne ed apprendisti*:

a) giorni 8 di paga per ogni anno di anzianità fino al 5° anno;

b) giorni 10 di paga per ogni anno di anzianità dal 6° al 10° anno;

c) giorni 12 di paga per ogni anno di anzianità dall'11° al 18° anno;

d) giorni 15 di paga per ogni anno di anzianità oltre il 18° anno.

L'indennità suddetta è frazionabile a trimestre, computando come trimestre le frazioni di servizio prestato.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui ai punti *b*), *c*) e *d*), si dovranno tenere in considerazione le annate casearie nelle quali l'operaio ha prestato servizio presso la stessa azienda, anche se il rapporto di lavoro è stato provvisoriamente interrotto per effetto della inattività del caseificio nel periodo invernale.

Art. 26.

ASSEGNI FAMILIARI E INDENNITÀ CARO PANE

Gli assegni familiari verranno corrisposti ai lavoratori aventi diritto con le norme e le modalità in vigore per quelli dell'industria (vedi tabella allegata n. 4).

L'indennità di caro-pane viene corrisposta ai lavoratori dipendenti dalle aziende casearie in ragione di L. 780 mensili ed è stata conglobata nei minimi salariali mensili.

Art. 27

ABITI DA LAVORO

Date le difficoltà economiche che i lavoratori incontrano per provvedersi gli abiti da lavoro ed in relazione alle particolari caratteristiche dell'industria a cui si riferisce il presente contratto, le aziende casearie forniranno gratuitamente all'inizio della campagna casearia quanto segue:

a) una tuta da lavoro

b) un paio di sandali o zoccoli.

Detti articoli saranno rinnovati dalla azienda casearia, in modo adeguato al grado di usura che le lavorazioni stesse per la loro natura producono, tenendo presente la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Gli indumenti forniti dall'azienda casearia resteranno di proprietà di questa e dovranno essere indossati soltanto nell'orario di lavoro del caseificio.

Art. 28.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni Sindacali contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale, come mezzo essenziale per perfezionare le capacità tecniche delle maestranze ai fini del miglioramento qualitativo.

La forma e le modalità per l'istituzione ed esecuzione dei corsi verranno fissate di comune accordo fra le Organizzazioni Sindacali interessate. Queste provvederanno anche all'istituzione di un apposito albo dei capi casari.

Art. 29.

DISDETTA

Allorquando l'azienda casearia ravvisasse la necessità di attuare il licenziamento del capo casaro, dovrà darne notifica all'interessato entro il 25 novembre a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La notifica della disdetta non deve costituire motivo, per l'azienda casearia, di stipulare condizioni salariali ed economiche meno vantaggiose per il casaro di quelle fissate dal contratto collettivo di lavoro, sia per l'anno in corso che per l'anno successivo e nemmeno deve formare norma consuetudinaria.

In caso di controversia, prima di adire all'Autorità Giudiziaria competente, le parti si impegnano di sottoporre alle rispettive Organizzazioni Sindacali la vertenza per il tentativo di conciliazione.

Ove tale tentativo sindacale di conciliazione non avesse effetto, a richiesta di una delle parti, la controversia verrà portata davanti ad un apposito « Collegio » per l'esame delle disdette.

Questo sarà costituito da tre membri, di cui un rappresentante dei datori di lavoro, uno dei lavoratori e da un presidente scelto, mediante sorteggio, da una lista preventivamente concordata tra le Organizzazioni Sindacali interessate.

Il Collegio, esaminata la controversia, emetterà un motivato parere che dovrà essere comunicato entro cinque giorni per lettera raccomandata alle parti.

Qualora, nonostante lo sfavorevole parere del Collegio, l'azienda casearia ritenesse di insistere nel licenziamento, questo avrà egualmente effetto, purchè al lavoratore sia corrisposta una somma oltre a quella competente a norma del presente contratto, che dovrà aggirarsi sulla base di un minimo di tre mesi di paga globale di fatto ed un massimo di mesi sei.

Nel caso di disaccordo, il Collegio fisserà definitivamente la misura dell'indennità suddetta.

Il capo casaro regolarmente disdettato e dopo aver esperito le vie procedurali suddette, qualora richieste, dovrà ritenersi sciolto dal rapporto di lavoro e sgomberare la casa ed annessi rustici entro il 28 febbraio successivo (vedi nota a verbale).

Art. 30.

INATTIVITÀ DEL CASEIFICIO

Nel caso in cui il caseificio dovesse rimanere chiuso, il capo casaro potrà usufruire gratuitamente dell'abitazione fino al novembre della successiva annata casearia alla quale gli è stata data la disdetta. In tale caso particolari facilitazioni nell'uso delle porcilaie annesse al caseificio, semprechè siano di proprietà o di disponibilità dell'azienda casearia, dovranno, se richieste essere concesse a beneficio del capo casaro stesso.

Art. 31.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

In caso di trapasso o di trasformazione dell'azienda casearia, tutti i dipendenti di questa conservano i diritti derivanti dall'art. 2121 del C. C. (Codice civile) salvo che il rapporto di lavoro sia stato già risolto ed i lavoratori liquidati delle loro spettanze.

Gli stessi lavoratori conserveranno i diritti acquisiti nel caso di cessione dell'azienda casearia.

Art. 32

TRATTAMENTO MUTUALISTICO E PREVIDENZIALE

Nel caso di malattia il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto nei limiti stabiliti dal contratto normativo nazionale del settore lattiero-caseario, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

Trescorso tale termine, qualora l'azienda casearia licenzi il dipendente, questi avrà diritto a tutte le indennità previste nel caso di normale licenziamento.

Analogo trattamento compete agli stessi lavoratori qualora la malattia, debitamente accertata, non consenta la ripresa del lavoro.

Nel caso di malattia prolungata il capo casaro può farsi sostituire a proprie spese da persona di sua fiducia e gradita all'azienda casearia, conservando i diritti acquisiti dal rapporto di lavoro.

In caso di malattia i lavoratori, escluso il capo casaro il quale è retribuito per 12 mesi all'anno, beneficeranno del trattamento integrativo di malattia fissato dall'accordo allegato al presente contratto.

Le forme previdenziali ed assicurative per le quali l'azienda casearia è tenuta a corrispondere i relativi contributi, sono quelle in vigore per i dipendenti della industria.

Art. 33.

SOSTITUZIONE ASSENTI PER INFORTUNIO, MALATTIA, ECC.

Qualora gli operai si assentino dal caseificio per infortunio, per malattia, richiamo alle armi e per altri motivi, dovranno essere sostituiti con uguale numero di lavoratori.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per le infrazioni al presente contratto di lavoro e al regolamento interno, l'azienda casearia dovrà applicare a carico dei dipendenti le seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento nei casi previsti dalla legge.

L'importo delle multe e delle trattenute che non costituiscono risarcimento di danni sarà devoluto alla Cassa Mutua Malattia alla quale risultano iscritti i lavoratori stessi.

Art. 35.

MODALITÀ PAGAMENTO RETRIBUZIONE

Il salario base e gli accessori della retribuzione dovranno essere pagati a mensili posticipati a tutti i dipendenti dell'azienda casearia.

Art. 36.

CONTROVERSIE

Le controversie relative al presente contratto, dovranno, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposte alle rispettive Organizzazioni sindacali di categoria per il tentativo di conciliazione.

Art. 37

NORME INTEGRATIVE

Questo contratto abolisce tutti quelli stipulati singolarmente che prevedono un trattamento inferiore, o che contrastino con il presente, fermo restando le condizioni di miglior favore in atto.

(Art. 29).

NOTA VERBALE - DISDETTA

Il casaro disdettato, nei cui confronti sia stata esperita la procedura dell'art. 29 qualora richiesta, dovrà alla data del 28 febbraio, cessare il rapporto di lavoro, sgomberare i locali del caseificio da persone e familiari, cose ed attrezzi lasciando gli stessi a piena disposizione dell'azienda casearia. Qualora il casaro persistesse nell'occupazione sarà tenuto responsabile dei danni che potrà arrecare all'azienda per la mancata o ritardata ripresa della lavorazione del latte, causata dalla sua inadempienza.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO DI MALATTIA

1. — Nei primi 8 giorni lavorativi del periodo di malattia, i dipendenti godranno esclusivamente del trattamento economico ad essi riservato dall' Istituto nazionale contro le malattie (I.N.A.M.).

2. — Nei successivi giorni lavorativi di malattia e fino al 14° giorno compreso, le aziende casearie corrisponderanno ai dipendenti ammalati una indennità integrativa a quella erogata dalla Cassa Mutua Malattia pari al 40 % della paga di fatto percepita, relativa all'orario normale di lavoro.

3. — Dal 15° giorno in avanti tale indennità verrà corrisposta in misura del 50 % della paga globale di fatto percepita, relativa all'orario normale di lavoro.

4. — L'indennità di cui sopra, dovrà essere corrisposta anche nei casi di ricovero in ospedale.

5. — I datori di lavoro hanno facoltà di fare eseguire dai propri medici di fiducia o da medici della Cassa Mutua Malattia delle visite di controllo ai dipendenti ammalati.

6. — Nel caso che durante la validità del presente accordo intervenissero miglioramenti di qualsiasi genere, che comportino maggiori oneri per le aziende casearie, delle prestazioni della Cassa Malattia, l'indennità integrativa a carico delle aziende stesse, prevista dal presente accordo, sarà assorbita fino a concorrenza.

7. — Il presente accordo è applicabile anche agli apprendisti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il trattamento integrativo di malattia di sui ai punti 2, 3 e 4 dell'Accordo provinciale viene applicato per gli apprendisti ed operai caduti ammalati fino ad un periodo massimo di giorni 30 (trenta) dopo la data di cessazione della lavorazione del latte.

Tuttavia se dopo tale data l'azienda casearia dovesse trattenere in servizio del personale per l'espletamento di altre attività (allevamento ed ingrasso suini pulizia e manutenzione formaggio raccolta latte alimentare, ecc.) corrisponderà ugualmente il trattamento di cui sopra, s'intende limitatamente al periodo di durata dell'attività stessa.

Per il capo casaro restano ferme le condizioni di cui agli articoli 12 e 32 del contratto di lavoro provinciale.

ALLEGATO N. 1

ASSUNZIONE INDIVIDUALE (art. 3)

Il sottoscritto ....

rappresentante dell'azienda casearia ...

....

posta nel Comune di .

assume alle proprie dipendenze dal

alle condizioni economiche e salariali fissate nel contratto collettivo di lavoro per i prestatori d'opera dipendenti dalle aziende casearie della provincia di Reggio Emilia il lavoratore ... ...

di o fu .... di anni . ...

residente a . .... .

in qualità di (1) . ...

Per conferma:

IL LAVORATORE

. ...

L'AZIENDA CASEARIA

. ...

lì . . ..

(1) Specificare la qualifica: capo casaro, operaio qualificato, operaio comune, apprendista, donna, ecc.

ALLEGATO N. 2

TABELLE PAGHE MENSILI UNIFICATE ANNO 1957-58

Qualifiche		dal 1-11-1957 al 31-1-1958	dal 1-2-1958
Capo casaro (1)	L.	43.160	45.270
Operaio qualificato:			
superiore ai 20 anni	»	36.703	38.520
dai 18 ai 20 anni	»	35.570	37.330
Operaio comune:			
superiore ai 20 anni	»	33.805	35.510
dai 18 ai 20 anni	»	32.512	34.130
dai 16 ai 18 anni	»	25.375	26.640
inferiore ai 16 anni	»	19.060	20.050
Donne (2ª categ.):			
superiore ai 20 anni	»	28.607	30.050
dai 18 ai 20 anni	»	25.018	26.250
dai 16 ai 18 anni	»	21.431	22.480
inferiore ai 16 anni	»	18.841	19.780

N. B. — Minimi mensili ragguagliati a 26 giornate a 8 ore, adeguati al rinnovo del C. N. L. del 9 dicembre 1957 e comprensivi dell'indennità di caro pane di L. 780 mensili. Per le domeniche e le ore straordinarie vedasi trattamento di cui agli articoli 15 e 19 del Contratto Provinciale di Lavoro.

(1) Al Capo casaro è stata assegnata la indennità di contingenza spettante all'operaio specializzato dell'industria, senza con ciò, pregiudicare la sua qualifica.

ALLEGATO N. 3

TABELLA DELL'INDENNITÀ SPECIALE - ANNO 1958-59

QUALIFICHE	INDENNITÀ SPECIALI dal 1 marzo 1955 al 31 dicem. 1957		INDENNITÀ SPECIALI dal 1 genn. 1958 in poi	
	giornal. Lire	mensile Lire	giornal. Lire	mensile Lire
Capo casaro (1)	121	3.147	163	4.250
Operaio qualificato:				
superiore ai 20 anni	116	2.900	147	3.830
dai 18 ai 20 anni.	116	2.900	147	3:830
Operaio comune o apprendista:				
superiore ai 20 anni	108	2.700	139	3.630
dai 18 ai 20 anni.	108	2.700	129	3.370
dai 16 ai 18 anni.	80	2.000	100	2.600
inferiore ai 16 anni	60	1.500	81	2.110
Donne:				
superiore ai 20 anni	80	2.000	116	3.040
dai 18 ai 20 anni.	80	2.000	116	3.040
dai 16 ai 18 anni.	60	1.500	81	2.110
inferiore ai 16 anni.	60	1.500	81	2.110

N. B. — Indennità giornaliera ottenuta - suddividendo per 26 giorni la quota mensile.

(1) Per il Capo casaro, l'indennità speciale s'intende assorbita dal premio di produzione di cui all'art. 21 del presente contratto. Tuttavia se, per cause indipendenti dalla volontà del Casaro, questi non potrà beneficiare del premio di produzione e di incoraggiamento, l'azienda casearia corrisponderà un compenso pari all'indennità speciale mensile di cui alla presente tabella moltiplicata per 12.

Qualora il premio di produzione e di incoraggiamento risultasse inferiore alla indennità speciale, l'azienda casearia corrisponderà la differenza.

ALLEGATO N. 4

TABELLA DEGLI ASSEGNI FAMILIARI

BENEFICIARI ED AVENTI DIRITTO		MISURE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI			
		dal 1 Agosto 1954 al 30 Aprile 1958		dal 1 maggio 1958	
		giornaliera	mensile	giornaliera	mensile
Per ciascun figlio o equiparato	L.	160	4.160	178	4.628
Per moglie o marito invalido	»	108	2.808	127	3.302
Per ciascun genitore	»	55	1.430	55	1.430

ALLEGATO N. 5

TABELLA PREMIO SULLA BUONA RIUSCITA DEL' FORMAGGIO

	PERCENTUALI FORMAGGIO SCELTO 01										
	90%	91%'	92%	93%	94%	95%	96%	97%	98%	99%	100%
Quota premio per i primi 6.000 quintali di latte lavorato .. L.	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Oltre i 6.000 quintali il premio per l'eccedenza verrà ridotto del 20%, come previsto dall'art. 19

Visti il Contratto, l'allegato e le tabelle che precedono:
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 26 dicembre 1961, n. 1835.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla motoaratura ed alla trebbiatura delle provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Lucca e Pistoia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Arezzo:

— l'accordo collettivo 27 febbraio 1956, per la determinazione delle retribuzioni ai lavoratori addetti alle operazioni di motoaratura per conto terzi, stipulato tra l'Unione Trebbiatori e Motoaratori e la Camera del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. -, la Camera Provinciale U.I.L. ; al quale ha aderito, in data 23 luglio 1960, l'Unione Provinciale del lavoro C.I.S.N.A.L. :

— l'accordo collettivo 26 giugno 1959, per le retribuzioni dei lavoratori addetti alle operazioni di trebbiatura del grano e semi, stipulato tra l'Unione Trebbiatori e Motoaratori, l'Associazione Industriali, la Unione degli Agricoltori e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. : al quale ha aderito, in data 23 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Firenze, l'accordo collettivo 6 luglio 1959, per i lavoratori addetti alla trebbiatura, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. ;

Visti, per la provincia di Grosseto:

— il contratto collettivo 10 ottobre 1950, per i dipendenti dalle aziende esercenti la motoaratura per conto terzi, stipulato tra l'Associazione degli Industriali Gruppo Esercenti Macchine Agricole e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, per i dipendenti dalle aziende esercenti la motoaratura per conto terzi, stipulato dalle medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 10 ottobre 1950:

— l'accordo collettivo 11 giugno 1959, per i lavoratori addetti alla trebbiatura, stipulato tra le medesime parti, di cui al predetto contratto collettivo 10 ottobre 1950;

Visto, per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo 2 luglio 1956, per la determinazione delle retribuzioni degli operai addetti alle macchine trebbiatrici per conto terzi, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro;

Visto, per la provincia di Pistoia, l'accordo collettivo 14 luglio 1954 per i lavoratori addetti alla trebbiatura, stipulato tra il Consorzio Trebbiatori e Motoaratori e la Confederterra, l'Unione Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Arezzo, in data 30 agosto 1960, n. 11 della provincia di Firenze, in data 24 agosto 1960, n. 6 della provincia di Grosseto, in data 31 maggio 1960, n. 8 della provincia di Grosseto, in data 7 giugno 1960, n. 11 della provincia di Lucca, in data 30 agosto 1960, n. 12 della provincia di Pistoia, in data 31 agosto 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Arezzo, l'accordo collettivo 27 febbraio 1956, relativo alla determinazione delle retribuzioni ai lavoratori addetti alle operazioni di motoaratura per conto terzi, l'accordo collettivo 26 giugno 1959 relativo alle retribuzioni dei lavoratori addetti alle operazioni di trebbiatura del grano e semi;

— per la provincia di Firenze, l'accordo collettivo 6 luglio 1959, relativo ai lavoratori addetti alla trebbiatura;

— per la provincia di Grosseto, il contratto collettivo 10 ottobre 1950 e l'accordo collettivo 1 ottobre 1959 relativi ai dipendenti dalle aziende esercenti la motoaratura per conto terzi, l'accordo collettivo 11 giugno 1959 relativo ai lavoratori addetti alla trebbiatura;

— per la provincia di Lucca, l'accordo collettivo 2 luglio 1956, relativo alla determinazione delle retribuzioni degli operai addetti alle macchine trebbiatrici per conto terzi:

— per la provincia di Pistoia, l'accordo collettivo 14 luglio 1954, relativo ai lavoratori addetti alla trebbiatura;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai lavori di motoaratura e trebbiatura, considerati nel contratto e negli accordi di cui al primo comma, delle provincie di Arezzo, Firenze, Grosseto, Lucca e Pistoia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e de' decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 dicembre 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 78. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 27 FEBBRAIO 1956 PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI AI LAVORATORI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI MOTO - ARATURA PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI AREZZO

L'anno millenovecentocinquantasei e questo dì ventisette del mese di febbraio, in Arezzo, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro M. O., alla presenza del dottor *Umberto Mugnai,* Capo del Servizio Rapporti di lavoro dell'ufficio stesso,

tra

l'UNIONE TREBBIATORI E MOTOARATORI della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal suo Direttore dott. *Alberto Raschi,* assistito dal sig. *Virgilio Malatesti* dell'Associazione degli Industriali della provincia di Arezzo

e

la CAMERA DEL LAVORO della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. *Francesco Andreini,* l'UNIONE PROVINCIALE SINDACALE C.I.S.L. per la provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal signor *Antonio Buratti,*

la CAMERA PROVINCIALE DELLA U.I.L. di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. *Ivo Bizzarri*

si è stipulato il presente accordo Provinciale per la determinazione delle retribuzioni dei lavoratori della provincia di Arezzo addetti alle operazioni di motoaratura per conto terzi:

Art. 1.

Le retribuzioni sono le seguenti:

	8 ore	*9 ore*	*10 ore*
Trattorista meccanico	1.220	1.250	1.281
Trattorista .	1.100	1.128	1.156
Uomo di fatica o manovale	974	1.000	1.026

Le paghe di cui sopra sono ridotte del 5 % per i lavoratori dai 18 ai 20 anni e del 25 % per i lavoratori dai 16 ai 18 anni.

Le suddette retribuzioni sono comprensive della quota base di caropane e della indennità di contingenza attualmente in vigore.

Si intende per « trattorista meccanico » colui che oltre alla guida e alla individuazione di eventuali guasti, è capace di smontare il pezzo, di ripararlo, se dotato di idonea attrezzatura, ovvero sostituirlo.

Le retribuzioni di cui sopra subiranno, d'ora in avanti, variazioni solo nel caso in cui si verifichino modificazioni nel costo della vita rilevate dall'Istituto Centrale di Statistica, limitatamente ai punti di variazione che operano nell'indennità di contingenza del settore dell'industria. Il valore del punto è uguale a quello stabilito per la provincia di Arezzo, per il settore industriale.

Art. 2.

Il lavoro prestato oltre la 10ª ora sarà retribuito con una maggiorazione percentuale del 15 %; il lavoro prestato invece nei giorni festivi sarà retribuito con una maggiorazione del 25 %.

La quota oraria di retribuzione ai fini del calcolo delle maggiorazioni di cui sopra sarà pari ad 1/8 della retribuzione riferita ad 8 ore.

Le maggiorazioni di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 3.

Qualora al personale addetto ai lavori di motoaratura per conto terzi venga fornito, ad esclusivo carico del datore di lavoro, il vitto giornaliero (colazione e due pasti) la paga giornaliera sarà ridotta di L. 300.

Art. 4.

A titolo di compenso ferie, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali e dell'indennità di anzianità, la retribuzione normale complessiva subirà una maggiorazione del 15 %.

Art. 5.

Il presente accordo avrà decorrenza dall'1 marzo 1956 e durerà sino al 31 dicembre 1957 e sarà rinnovabile di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti almeno un mese prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 GIUGNO 1959 PER LE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI ADDETTI ALLE OPERAZIONI DI TREBBIATURA DEL GRANO E SEMI DELLA PROVINCIA DI AREZZO

L'anno millenovecentocinquantanove e questo dì ventisei del mese di giugno, in Arezzo, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O., alla presenza del dottore *Umberto Mugnai*, Capo del Servizio Rapporti di Lavoro,

tra

l'Unione Trebbiatori e Moto aratori della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal dott. *Alberto Raschi*;

l'Associazione Industriali della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. *Renato Cini*;

l'Unione degli Agricoltori per la provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. cav. *Bruno Rontani*

e

la Camera Confederale del Lavoro della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. *Francesco Andreini*;

l'Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. della provincia di Arezzo, rappresentata per delega dal sig. *Antonio Buratti*

si è stipulato il presente Accordo provinciale per determinare le retribuzioni dei lavoratori della provincia di Arezzo addetti alle operazioni di trebbiatura del grano e semi.

Art. 1.

Le retribuzioni sono le seguenti:

Trebbiatrici da cm. 85 e superiori:

PERSONALE TECNICO

Macchinista o trattorista meccanico	L.	1.534
Macchinista non meccanico, trattorista fuochista	»	1.404

PERSONALE AUSILIARIO

Imboccatore	L.	1.344
Pressatore	»	1.305

Per gli addetti alle trebbiatrici con battitore inferiore a cm. 85 i predetti salari verranno ridotti del 7 %.

S'intende per « macchinista o trattorista meccanico » colui che oltre alla guida ed alla individuazione di eventuali guasti è capace di smontare il pezzo, di ripararlo se dotato di idonea attrezzatura, ovvero di sostituirlo.

Art. 2.

I salari sopra concordati si intendono comprensivi della indennità di contingenza, di caropane nonchè del compenso per ferie, gratifica natalizia e festività nazionali e infrasettimanali.

Art. 3.

Il salario è fissato per una giornata consuetudinaria di trebbiatura.

Art. 4.

Per il vitto fornito gratuitamente durante le operazioni di trebbiatura non dovrà effettuarsi alcuna trattenuta.

Art. 5.

Le tariffe sopra indicate valgono per tutto il personale dipendente da imprese, siano esse agricole che industriali, esercenti la trebbiatura, restando però convenuto che quando il personale è occupato da aziende agricole e già dipendente dalle stesse con la qualifica di operaio fisso o salariato, i salari indicati all'art. 1 dovranno essere ridotti del 10 %.

Art. 6.

Per l'assunzione del personale valgono le disposizioni vigenti in materia.

Art. 7.

Il presente accordo vale limitatamente alla campagna di trebbiatura dell'anno 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 6 LUGLIO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

L'anno 1959 addì 6 luglio,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Firenze, in persona del suo Presidente dott. *Danilo De Micheli,* assistito dal dott. *Guido Postiglione,* Direttore dell'Associazione stessa e dal dott. *Alessandro Crocc* dell'Associazione medesima, con l'intervento del Consorzio degli Esercenti l'Industria della Trebbiatura e la Motoaratura della provincia di Firenze, nella persona del suo Presidente, dott. *Francesco Marlazzi,* assistito dal rag. *Domenico Bentini,* Direttore del Consorzio;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Firenze, in persona del suo Segretario responsabile, sen. *Renato Bitossi,* assistito dal sig. *Foscaro Cassigoli* dell'Ufficio Contratti e Vertenze e la Confederterra di Firenze, rappresentata dal sig. *Rolando Mensi,* Segretario del Sindacato Braccianti Agricoli

e

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Firenze, in persona del suo Segretario Coordinatore, cav. *Guglielmo Bacci,* assistito dal cav. *Dino Barsanti* dell'Ufficio Contratti e Vertenze, ed il SETTORE TERRA della C.I.S.L. di Firenze rappresentato dal sig. *Carlo Romei,* Segretario Sindacale Provinciale;

considerata la opportunità di determinare le retribuzioni per i lavoratori addetti alle operazioni di trebbiatura

si conviene quanto appresso per la campagna della trebbiatura 1959.

Art. 1.

Le paghe globali giornaliere ai lavoratori di cui sopra per 10 ore di effettivo lavoro sono le seguenti e sono comprensive di tutte le indennità (indennità di contingenza, indennità di caro-pane, compenso per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, ecc.):

PERSONALE TECNICO

Trattoristi, macchinisti, motoristi:

Superiori ai 20 anni	L.	1.770
Fra i 18-20 anni	»	1.710

Imboccatori:

Superiori ai 20 anni	L.	1.560
Fra i 18-20 anni	»	1.510

Pressatori ed aiuto trattoristi:

Superiori ai 20 anni	L.	1.510
Fra i 18-20 anni	»	1.450

Per i motoristi addetti a motori fissi sarà praticata la tariffa dei trattoristi con la riduzione del 5 % sulla retribuzione globale.

La paga oraria si ottiene dividendo per 10 la paga globale giornaliera come sopra indicato.

Art. 2.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello prestato oltre l'orario normale di lavoro fissato in 10 ore giornaliere o 60 settimanali, sarà retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione da calcolarsi sulla paga globale ragguagliata ad ora:

Lavoro straordinario, diurno feriale, per le prime due ore	20 %
Per le ore successive	25 %

Il lavoro festivo e quello notturno (svolto dalle ore 21 alle ore 5) saranno retribuiti con la percentuale di maggiorazione del 50 %.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili.

Non sono considerate ore notturne e festive quelle incluse in regolari turni periodici.

Art. 3.

Per quanto si riferisce agli assegni familiari questi verranno corrisposti nella misura prevista dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per la categoria dell'industria.

Art. 4.

Per le assunzioni del personale occorrente per le operazioni inerenti all'esercizio della trebbiatura, le imprese si atterranno alle vigenti disposizioni emanate dagli organi ministeriali.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 10 OTTOBRE 1950 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA MOTOARATURA PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

Il giorno 10 ottobre 1950 presso l'Associazione degli Industriali della provincia di Grosseto si sono riuniti i signori:

Soldateschi Vario, per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO;

Ricci Alessandro, per la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE;

Conti Guido, per la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO;

Castelli Adino, assistito dal sig. *Bindi Angiolo* per la ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, Gruppo Esercenti Macchine Agricole.

Dopo ampia e cordiale discussione, le tariffe salariali da valere per i dipendenti da Aziende esercenti la motoaratura per conto di terzi, della provincia di Grosseto, vengono determinate come appresso:

Art. 1.

Trattorista o motorista (operaio qualificato) L. 143 *l'ora.*

Aiuto trattorista o motorista (manovale specializzato) L. 130 *l'ora.*

Art. 2.

La retribuzione oraria di cui sopra è comprensiva di ogni e qualsiasi spettanza per qualsiasi titolo in dipendenza di legge e di contratto collettivo di lavoro (caro-pane, ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, feste nazionali ed infrasettimanali, ecc.).

Art. 3.

Il lavoro straordinario, oltre le 10 ore, sarà maggiorato delle seguenti percentuali:

Diurno 30% ; *Notturno* 60% ; *Festivo* 50% ; *Lavoro notturno* 25%.

Art. 4.

Le parti si impegnano a dare applicazione agli accordi di rivalutazione salariale che potessero eventualmente venire stipulati in sede nazionale.

Art. 5.

Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua stipulazione ed avrà la durata fino al 31 dicembre 1951 e si intenderà rinnovato per gli anni successivi, qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti a mezzo di lettera raccomandata 30 giorni prima della sua scadenza.

Art. 6.

Gli assegni familiari spettanti ai lavoratori addetti alla motoaratura per conto di terzi, sono quelli dovuti per legge ai lavoratori dell'industria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA MOTOARATURA PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

L'anno 1959 e questo giorno 1 del mese di ottobre presso l'Associazione degli Industriali della provincia di Grosseto si sono riuniti i signori:

Chelini Umberto per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.);

Magagnini Folco per la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.);

Conti Guido per la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.);

Castelli cav. uff. *Adino* assistito dall'avv. *Alfredo Friuli* per l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, Gruppo Esercenti Macchine Agricole e dal dott. *Giorgio Capecchi*.

In riferimento agli accordi Interconfederali 22 luglio 1951 e 15 gennaio 1957 per la scala mobile, le parti provvedono all'aggiornamento delle tabelle salariali per i dipendenti da aziende esercenti la motoaratura per conto di terzi attualmente in vigore, le quali, a *far epoca dall'*1 *ottobre* 1959, vengono determinate nelle seguenti misure, comprensive anche degli aumenti derivanti dall'applicazione dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento.

Trattorista o motorista (operaio qualificato)	L.	188,94
Aiuto trattorista o motorista (operaio comune	»	170,86

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 GIUGNO 1959 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

Il giorno 11 giugno 1959 presso l'Associazione degli Industriali della provincia di Grosseto si sono riuniti i signori:

Chelini Umberto per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di Grosseto;

Magagnini Folco per la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) di Grosseto;

rag. *Umberto Dragoni* per la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.) di Grosseto:

cav. *Adino Castelli* assistito dal dott. *Giorgio Capecchi* per la ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, Gruppo Provinciale Esercenti Macchine Agricole.

Dopo ampia e cordiale discussione, le tariffe salariali da valere per la campagna di trebbiatura 1959, vengono così determinate sull'accordo delle parti:

Art. 1.

Macchinista o motorista:

Paga oraria L. 164 (oltre il vitto o L. 130 a pasto per un massimo di tre pasti).

Fuochista o aiuto motorista:

Paga oraria L. 152 (idem per il vitto).

Imbocchino:

Paga oraria L. 142 (idem per il vitto).

La retribuzione oraria di cui sopra è comprensiva di ogni e qualsiasi spettanza in dipendenza di legge e di contratto collettivo di lavoro (ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, festività, etc.).

Art. 2.

Il lavoro straordinario, oltre le 10 ore, sarà maggiorato delle seguenti percentuali:

diurno 25%, festivo 40%.

Art. 3.

Sia il vitto che l'indennità sostitutiva del vitto, non sono a carico dell'industriale trebbiatore.

Art. 4.

Le tariffe suddette hanno valore per tutta la campagna di trebbiatura 1959 e sono valide esclusivamente per gli esercenti la trebbiatura per conto di terzi.

Art. 5.

Gli assegni familiari, spettanti ai lavoratori addetti alla trebbiatura per conto di terzi, sono quelli dovuti per legge ai lavoratori del settore industriale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 LUGLIO 1956 PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI ADDETTI ALLE MACCHINE TREBBIATRICI PER CONTO TERZI DELLA PROVINCIA DI LUCCA

Addì 2 luglio 1956, in Lucca presso la sede dell'Associazione Industriali,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Lucca, rappresentata dal suo Presidente cav. *Pietro Del Dotto,* con l'intervento del sig. *Incerpi Ilio,* Presidente del Consorzio Trebbiatori della provincia di Lucca, e del sig. *Tambellini Orlando,* Direttore del predetto Consorzio, assistiti dal dott. *Dino Demi,* Vice Direttore dell'Associazione degli Industriali

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della provincia di Lucca, rappresentata dal suo Segretario, sig. *Giorgio Colzi,* assistito dal sig. *Alfredo Lazzareschi,*

prese in esame le richieste dei rappresentanti dei lavoratori per un aumento delle retribuzioni attualmente in atto per gli operai addetti alla trebbiatura dei cereali,

tenuto conto che le tariffe di trebbiatura non sono state più ritoccate da vari anni e che soltanto questo anno le stesse hanno avuto un leggero ritocco,

si conviene un aumento di massima del 15% (quindici per cento) sulle retribuzioni attualmente in atto.

Di modo che, per la campagna di trebbiatura 1956, le retribuzioni sono le seguenti:

macchinisti, fuochisti e motoristi	L.	1.250
imboccatori, saccaroli e personale d'aia in genere	»	1.135

I salari come sopra concordati che rimarranno in vigore per tutta la campagna di trebbiatura 1956, si intendono comprensivi, oltre che dell'indennità di contingenza, di quella di caropane (quota normale e quota supplettiva), nonchè di compenso per ferie, gratifica natalizia e festività nazionali ed infrasettimanali.

I salari di cui sopra sono fissati per una giornata consuetudinaria di trebbiatura, in cui è stato tenuto conto del normale orario di lavoro di 10 ore giornaliere, delle ulteriori ore necessarie per i lavori preparatori e complementari, delle eventuali ore straordinarie e relativa maggiorazione, nonchè della maggiorazione per lavoro notturno e festivo.

Nel caso che agli operai non venga somministrato il vitto, verrà corrisposta in aggiunta alle retribuzioni di cui sopra l'indennità giornaliera di L. 200.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 LUGLIO 1954 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

In data 14 luglio 1954, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Pistoia, è stato stipulato

fra

il Consorzio Trebbiatori e Motoaratori, rappresentato dal direttore dello stesso, sig. *Gonfiantini Giovanni,*

la Confederterra, rappresentata dal sig. *Bellandi Ferruccio,*

l'Unione Provinciale C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Gori Moreno,*

la Camera Sindacale U.I.L., rappresentata dal segretario sig. *Cervellera Nicola,*

il presente accordo da valere per l'intera campagna di trebbiatura dell'anno 1954 nella provincia di Pistoia.

Con il presente accordo le tariffe salariali vengono determinate nella seguente misura comprensiva di ogni indennità accessoria per ferie, gratifica natalizia, festività, indennità di licenziamento, per l'intera giornata lavorativa:

— Macchinisti e trattoristi L. 1.240
— Imboccatori e pressatori » 1.140

Il lavoro eccedente l'orario di legge verrà retribuito con maggiorazione del 20% per le prime 2 ore e del 25% per le successive (feriale-diurno). Per il lavoro festivo e notturno la maggiorazione sarà del 50%.

Per quanto non specificatamente previsto valgono le disposizioni di legge in vigore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151986) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 400